



Université Abderrahmane Mira De Bejaia
Faculté Des Sciences Humaines Et Sociales
Département Psychologie Et D'orthophonie

Mémoire de fin de cycle sous le thème

L'impact du capital psychologique sur le bien être des
employés au travail et le rôle médiateur de contrat
psychologique
Étude réaliser au près des employés : -RTC- Sonatrach
Bejaia

En vue d'obtention du diplôme de Master en psychologie du travail et de
l'organisation

Option : Gestion des ressources humaines

Réalisé par :

M^{me}. KASMI Manel

Encadré par :

M^r Youcef khodja Adil

Année universitaire
2023-2024

Remerciement

Ce mémoire n'aurait pu être possible sans la volonté du « Dieu » le tout puissant qui M'a donnée du courage, volonté pour pouvoir suivre mes études et achever ce travail.

Je remercie tout particulièrement mon encadreur monsieur ADIL YUCEF KHODJA qu'a su m'accompagner et me soutenir tout a long de ce parcours, son rigueur, son encadrement et sa capacité à transmettre ses connaissances ont fait toute la différence dans mon expérience étudiante.

J'adresse aussi mes remerciements à monsieur Saidane pour sa participation déterminante à ce dispositif d'encadrement. Un grand merci à tous les personnels de l'entreprise RTC/SONATRACH, pour leurs collaborations.

L'équipe pédagogique de la faculté des sciences humaines et sociales de l'université Abderrahmane Mira de Bejaia et plus précisément monsieur HOUICINI AMAR A tous les enseignants de la faculté des sciences sociales : M^r Mati, M^r Amrane, Mme Slimani, M^{me} Ait Madjeber M^r Maziani, M^r Chalal, M^r Djafelle, M^r Laboudi ainsi que les travailleurs de notre bibliothèque.

Enfin, je souhaite adresser nos remerciements aux personnes qui nous ont soutenu et conseillé durant l'élaboration de ce modeste travail de recherche. Et merci à tous qui nous ont aidés de loin ou de près.

Dédicace

Mes dédicaces vont

À la mémoire de ma grand-mère Aledjia malgré tu es partie mais t'es toujours dans mes pensées

A mon père pour ta force tes sacrifices que tu as consentent pour me permettre de suivre mes études dans les mouilleurs conditions possible merci pour ton soutien indéfectible et pour avoir cru en moi.

A ma mère pour tout l'amour, les sacrifices tu as été mon premier guide, mon plus grand soutien et mon aspiration constante. Merci pour ta patience infinie et ta sagesse je te dédie ce travail en reconnaissance de tout ce que tu as fait pour moi.

A ma sœur HANA, ma compilés, ma confidente et mon amie merci pour d'être à mes cotes

A SAMIR tu es mon roc, mon partenaire merci de croire en moi et de me idée dans ce travail.

A ma tante MALIKA et ma grand mare HADA

A mon cousin KARIM et sa femme KAHINA et les deux princesses Anya et Maylisse.

A mon oncle Yazid et sa femme Lila

A ma cousine Wissam et mon cousin Mohamed

A mon oncle AHMED et sa femme AKILA

A ma cousine RAZIKA

A mes copines SIHAM, , CHANAZ, KANZA, KAHINA, KATIA,. MANEL.



MANEL

Résumé

A une époque où les entreprises confrontées à de nombreux bouleversements, sont plus que jamais en quête de performance, et où les employés dénoncent les conditions de travail et les pratiques managériales, il n'a jamais été aussi crucial de se pencher sur le bien-être des employés sur la manière de développer leur capital psychologique et sur l'état de leur contrat psychologique.

Concilier entre le capital psychologique et le bien-être des employés au travail ainsi que le contrat psychologique des travailleurs est un sujet d'actualité et un enjeu stratégique pour les entreprises.

L'importance de nous amène à envisager le capital psychologique sur le bien-être au travail ainsi que le contrat psychologique en tant qu'élément médiateur dans cette relation complexe en terme de causalité et à proposer des voies de résolution de ce phénomène organisationnel.

Pour ce faire nous avons mené une étude quantitative à l'aide d'un questionnaire auprès des travailleurs (83 employés) de l'entreprise de la SONATRACH de Bejaia (RTC).

En conclusion nos résultats empiriques concluent que les facteurs permettent de renforcer le capital psychologique c'est d'assurer leur bien-être au travail c'est que les employés ils vont avoir un sentiment d'appartenance envers l'entreprise, le développement de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise, l'implication, l'ajustement professionnel, l'épanouissement, la qualité de vie au travail et d'autres comportements organisationnels qui peuvent s'enrichir lors de la réussite de ces variables.

Pour conclure ce travail sont présentées la contribution théorique, méthodologique et les voies futures de recherche.

Mots clés : Bien-être, capital psychologique, le contrat psychologique

.

Abstract

At a time when companies, faced with many upheavals, are more than ever in search of performance, and when employees, denouncing working conditions and managerial practices, have never been so asked about well-being or how it can develop psychological capital or the state of their psychological contract for employees.

Relating between psychological capital and the well –being of employees at work as well as the psychological contract of workers is a current subject and a strategic issue for companies.

The importance of this prompts us to consider psychological capital related to well-being at work, as well as the psychological contract, as a mediating element in this complex relationship in terms of causality and to suggest ways to solve this organizational phenomenon.

To do this, we conducted a quantitative study using a questionnaire among workers (83 employees of the SONATRACH Company in Bejaia (RTC)

In conclusion, our empirical results conclude that invoices strengthen psychological capital, ensure their well –beige at work, and ensure that employees have a feeling of belonging to the company, the development of participation of employees in company decision, In the end of this work, the theoretical and mythological contrition and future research avenues are presented, professional adjustment, involvement or engagement, quality of work life and flourishing or fulfillment .

Keywords: well-being, psychological capital, the psychological contract

La liste des Abréviation

Abréviation	Signification
ASL	Administration social
ATR	Département approvisionnement et transport
ANOVA	Analyse ordinale de la variance
BDGC	Département budget et control de gestion
BET	Bien-être au travail
CFPA	Compagnie français de pétrole en Algérie
CI	Centre informatique
COM	Activité commercialisation
CP	Contrat psychologique
Capsy	Capital psychologique
DM	Département méthode
DRGB	Direction régional Bejaia
E&P	Activité exploitation et production
EXG	Département exploitation gazoduc
EXL	Sous-direction exploitation
EXO	Département exploitation oléoduc
GG1	Gazoduc bordj menail (1) :terminal
GNL	Gaze naturelle liquéfiée
GPL	Gaze pétrolier liquéfiée
HEH	Haued el Hamra
HSE	Département hygiène et sécurité environnement
JUR	Département juridique
LRP	Activité liquéfaction raffinage et pétrochimie

MOG	Moyen généraux
MTN	Département maintenance
NAFTAL	Naft : terme arabe désigne pétrole ,AL : en référence aldjazyer ou Algérie
OB1	Oléoduc Bejaia (1) : terminal
OCB	Organisation technique de mise en valeur des richesses de sous sole saharien
OG1	Oléoduc d'Alger (1) : terminal
OTMRUS	Organisation technique de mise en valeur des richesses de sous sole saharien
PCTH	Département protection catholique
RH	Département ressource humaine
RTC	Région transport centre
SBM	Station bni-mensour
SDAF	Sous-direction administration et finances
SDT	Sous-direction technique
SINE	Sureté interne d'établissement
SNE	Société nationale de recherche et d'exploitation
SONALGAZ	Société nationale de l'électricité et de gaz
SONATRACH	Société nationale pour la recherche , la production , le transport , la transformation et la commercialisation des hydrocarbures
SOPEG	Société pétrolier de gérance
SPM	Station pompage marin
SPSS	Statistique package for social sciences
TAB	Terminal arrive Bejaia
TMB	Terminal marin Bejaïa
TNF	Département travaux neufs
TRC	Activité transport région centre
UTC	Unité de transport centre

SOMMAIRE

Remerciement

Dédicaces

Liste des abréviations

Sommaire

Liste des tableaux et liste des figures

Introduction générale..... 1

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre méthodologie de la recherche

préambule :.....	5
1.problématique.....	5
2.les hypothèses.....	14
3.les raisons de choix de thème :.....	14
4.les objectifs de choix de thème.....	14
5. les études antérieures.....	15
5.1. le capitale psychologique et son influence sur l'intention de quitter	15
5.1 étude de amx inikhah, moghanian et naghdian (2016)	15
6.les études antérieures sur le bien-être au travail.....	16
6.1 la première étude sur l'analyse du bien-être au travail menée par actin elle est publiée en 2022	16
6.2 la deuxième étude sur le bien-être au travail.....	16
7. les études sur le contrat psychologique :.....	17
7.1 étude (m.r. parzefall & j.hakanen, 2010)	17
7.2 étude (v. casser & r.b.briner, 2011).....	17
7.3 la définition théorique :.....	19
7.4 la définition opérationnelle	19
7.5 la définition théorique :.....	19
8. la définition opérationnelle.....	18

Chapitre II

Le capital psychologique

2-1 la psychologie positive et l'émergence de capital psychologique	23
2-1-1 le courant du savoir organisationnel positive	23
2-1-2 l'étude des comportements organisationnels positifs	23
2-2 définitions du capital psychologique	24
2-3 le capital un facteur de second ordre et quatre dimensions.....	26
2-4 description des quatre dimensions	27
2-5 les théories du capital psychologique.....	32
2-6 le capital psychologique en contexte professionnel	40
2-7 les conséquences du capital psychologique en contexte professionnel	40
2-8 les antécédents de capitale psychologique	41
2-9 les différents niveaux d'analyse de capital psychologique	42
2-10 capital psychologique et bien-être au travail.....	43

Chapitre III

Le bien-être au travail

préambule	47
3-1 apports de la psychologie	47
3-2 définitions du bien-être	49
3-3 la définition de bien-être au travail	50
3-4 les approches relatifs au bien-être au travail.....	52
3-4-1 les modèles du mal-être, du stress	52
3-4-2 les modèles du bien-être au travail.....	58
3-5 Les déterminants de bien-être au travail	62

Chapitre IV

Le contrat psychologique

4-1 Origines et conceptualisations initiales du contrat psychologique	67
4-2 Conceptualisations actuelles du CP Actuellement.....	68
4-3 L'échanges sociaux comme base théorique du CP	69
4-3-1 L'échange économique et l'échange social.....	69
4.4 Typologie du CP.....	73
4-4-1 La typologie de MacNeil (1985)	73
4-4-2 La typologie de Rousseau (1995).....	74
4-5 Perceptive du CP	77
4-6 Fondement du CP.....	78
4-8 La violation et la rupture de contrat psychologique.....	81

Résume :

Partie pratique

Chapitre V

Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Préambule.....	88
1. Présentation de l'organisme d'accueil :.....	88
2. Historique et la présentation de la région de transport centre :.....	91
2.1. Historique de la RTC :	91
2.2. La description des principes activistes de la sonatrach.....	92
2.3. Organisation structurelle et fonctionnelle de la RTC :	93
2.4. Sous-direction administration et finances :(SDAF)	95
3. Le model conceptuelle de la recherche :	98
4. Les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées :	101
4.1. la méthode utilisée :	101
4.2. Techniques de recherche utilisée :	102

5. les étapes de la recherche (pré –enquête et enquête) :	110
5.1. la pré-enquête :	110
5.2. Populations d'étude :	112
5.3. l'échantillon et ces caractéristiques :	112
5.4. Les outils statistiquesutilisent :	117
5.5. Les difficultés rencontrées :	118

Résume

Chapitre VI

L analyses et l'interprétation des résultants

Préambule.....	121
1. La présentation et l'analyse des résultats :	121
1.1. Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse :	126
1.2. Présentation et l'analyse des résultats la deuxième hypothèse :	130
1.3. La présentation et l'analyse de la troisième hypothèse.....	132
2. Discussion et interprétation des résultats	138
2.1. Discussion et interprétation des résultats de la première hypothèse :	138
2.2. Discussion et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :	139
2.3. discussions et interprétation des résultats de la troisième hypothèse.....	140

Conclusion général	146
---------------------------------	-----

Liste Bibliographie

Annexes

Résumé

Lites des tableaux
Et
Liste des figures

liste des tableaux

Tableau N° 01 : le tableau représente le niveau de auto-efficacité et ces résultats.....	33
Tableau N° 02 : les attributions causales et les modes d'adaptation face aux évènements négatifs selon la révision de la théories de la résignation acquise (abramson et al ., 1978)	36
Tableau N°03 : types d'approche des modelés de male être au travail.....	53
Tableau N° 04 : le model de karsak (demande contrôle 1979)	56
Tableau N°05 : type des ressources selon hobfoll (1989).....	58
Tableau N°06 : les detrminaux de bien-être au travail.....	63
Tableau N°07 : la typologie de rousseau (1995).....	75
Tableau N° 08 : les termes du contrat psychologique (d'après Guerrero)	79
Tableau N°09: l'ancienne approche et la nouvelle approche du CP	80
Tableau N° 10 : Présentation des items du capital psychologique.....	103
Tableau N° 11 : La représentation des items de bien être	104
Tableau N° 12 : présentation des items du contrat psychologique	105
Tableau N°13 : Présentation des notes attribuées pour les réponses des enquêtes	106
Tableau N° 14 : la répartition de la population d'étude selon la CSP :.....	112
Tableau N° 15 : la représentation de notre échantillonne	113
Tableau N° 16 : la répartition des membres de l'échantillon selon le genre.....	113
Tableau N° 17 : la répartition des membres de l'échantillon selon l'âge :	114
Tableau N° 18 : La répartition des membres de l'échantillon selon les CSP.....	115
Tableau N° 19 : la répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté	116
Tableau N° 20 : Présentation des résultats du classement des items de CAPSY des salariés d'RTC.....	121
Tableau N° 21 : Présentation des résultats relatifs au BET.....	124
Tableau N° 22 : La représentation de niveau de capital psychologique, le bien-être et le contrat psychologique	126

Tableau N° 23 : la représentation descriptive des trois variables CAPSY-BET-CP	127
Tableau N° 24 : la représentation de la corrélation entre les trois variable CAPSY-BET.CP127	
Tableau N° 25 : la représentation homogénéité des variances (capital psychologique, bien être et contrat psychologique)	129
Tableau N°26: La représentation des récapitulative des modelés	129
Tableau N° 27 : la representation des variances de capsy ,BET, et le bien être	129
Tableau N°28 : la représentation des descriptives de bien-être et les déterminent de capsy .	130
Tableau N° 29 : la représentation de la corrélation de bien-être et les dettrminaux de capsy	131
Tableau N° 30: la représentation des récapitulatif des modelés de BET et les ditrminaux de capsy.....	131
Tableau N° 31 : la représentation des coefficients de bien-être et les terminaux de capsy	132
Tableau N°32: présentation des descriptives du genre –capital psychologique/le bien être..	132
Tableau N° 33 : présentation des résultats de t tests pour deux échantillon indépendant du genre. capital psychologique et le bien être	133
Tableau N° 34: présentation des descriptives de l'Age, capital psychologique et bien -être	134
Descriptives	134
Tableau N° 35 : présentation des variances du l'Age et le capital psychologique et le bien être	135
Tableau N° 36 : la représentation des descriptive des catégories socioprofessionnelles, et le capital psychologique et le bien-être.....	136
Tableau N° 37 : la représentation de test d'homogénéité des variances	136
Tableau N° 38 : présentation des variances de catégories socioprofessionnelles. capital psychologies et le bien-être.....	137

Liste des figures

Figure N°1 : Extension du capital pour un avantage compétitif (Luthans et al. 2004, p. 46).	25
Figure N°2 : Le JD-R model (Bakker & Demerouti, 2017).....	39
Figure N°3: les trois axes de la mesure du bien être selon warr (1990).....	59
Figure N°4: Modelé de bien être de Daniels (2000)	60
Figure N°5: modelé de bien-être et de santé au travail (danna et Ggiffin 1999)	60
Figure N°6 : les cinq ingrédients du bien être psychologique au travail Dagenais – Desmarais et prive ,2010)	62
Figure N°7 : le processus de violation selon Morrison et robinson (1997).....	83
Figure N°9 : La répartition des membres de l'échantillon selon le genre.....	114
Figure N° 10 : La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge.....	115
Figure N°12 : la répartition des membres de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle	116
Figure N°13 : la répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté	117

Introduction Générale

Introduction Générale :

La gestion des ressources humaines est un domaine stratégique. Essentiel au bon fonctionnement et à la compétitivité d'une organisation, s'efforce de créer un environnement de travail motivant et productif, en enlignant les objectifs individuels des employés avec les objectifs organisationnelle. Elle joue également un rôle clé dans la gestion des relations de travail, la conformité légale et l'optimisation des talents, contribue ainsi à la performance globale de l'entreprise et sa capacité, d'adaptation face aux défis de marche.

Le capital psychologique et le contrat psychologique sont deux concepts fondamentaux pour comprendre le bien-être au travail et les dynamiques des relations entre employeurs et employés. Le capital psychologique ou psycap , inclut les traits positifs tel que l'auto efficacité, l'optimisme, l'espoir, et la résilience, qui contribuent au bien être individuel et à la performance professionnelle , en favorisant ces traits , les organisation prouvent améliorer la satisfaction au travail , réduire le stress et augmenter l'engagement des employés le contrat psychologique quant a lui , se réfère aux attentes mutuelles implicites entre l'employeur et l'employé un contrat psychologique bien gérer peut renforcer la motivation la loyauté et la productivité, tandis que sa violation peut entrainer des effet néfastes comme le désengagement et le turnover . Ces trois concepts permettent d'adopter une approche holistique pour promouvoir un environnement de travail sain et productif, mettant l'accent sur le bien être des employés et la réussite organisationnelle.

L'objet de notre recherche porte principalement a montré l'impact de capital psychologique sur le bien-être au travail et le rôle de contrat psychologique comme une variable médiatrice dans cette relation.

Pour présenter cette recherche nous avons devise notre travail en deux volets : l'un théorique en quatre chapitre, l'autre pratique comporte deux chapitres pour chacun d'eux nous essayons de montrer en quoi ils apportent une pierre a l'édifice de notre recherche, pour atteindre les objectifs de notre recherche , nous avons suivi le plan de travail comme suit :

Dans le deuxième chapitre nous tenterons de clarifier le concept de capital psychologique : son historique, l'apport de la psychologie positive, la description des quatre dimensions, les théories de capital psychologique, les antécédents de capital psychologique, les différents niveaux d'analyse de capital psychologique ainsi la relation de capital psychologique et le bien-être au travail.

Dans le troisième chapitre nous tenterons de clarifier le concept de bien-être au travail : l'apport de la psychologie au bien être, la définition de bien être générale, la définition de bien-être au travail, les de terminaux de bien être ainsi les conséquences de bien-être au travail.

Dans le quatrième chapitre nous tenterons de clarifie le concept de contrat psychologique : l'origine et la conceptualisation initial du contrat psychologique, conceptualisation actuelles du contrat psychologique, la perceptive du CP, le fondement de CP, la formation de CP, la violation et la rupture du contrat ainsi les conséquences d'une rupture du CP.

Quant à la partie pratique, elle sera organisée en deux chapitres :

Le chapitre intitulé : la méthodologie du terrain » va être un expose des méthodes et des techniques utilisées dans notre étude, la présentation des lieux de recherche, l'explication de model conceptuelle de la recherche ainsi de notre échantillon et le déroulement de notre enquête.

Et l'autre chapitre intitulé « analyse et l'interprétation des résultats » sera consacré à l'exploitation ainsi la discussion des hypothèses de notre recherche à travers les entretiens faits avec notre population d'étude et nos observations dans le but de confirme ou d'infirmer nos hypothèses.

On termine notre recherche avec une conclusion générale. Dans laquelle nous rappellerons les résultats auxquels nous avons aboutis.

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre Méthodologie de la recherche

Préambule

- 1) Problématique
- 2) Les hypothèses
- 3) Les raisons de choix de thème
- 4) Les objectifs de choix de thème
- 5) Les études antérieures
- 6) La définition des concepts de la recherche

Résumé

Préambule :

Ce premier chapitre, est consacré pour le cadre méthodologique de la recherche qui englobe : la problématique, les hypothèses, les raisons du choix de thème, les objectifs de thème, la définition des concepts, les études antérieures concernant le capital psychologique, le bien-être au travail et le contrat psychologique.

1.Problématique

Il y a deux idées sous-jacentes en filigrane de cette recherche, la première est sous-tendue par la volonté de s'inscrire dans une démarche qui s'inspire de la psychologie positive ensuite au-delà du fait abordons les choses selon cet angle positif nous avons également souhaité nous pencher sur des aspects délétères du travail, dans le cadre de la psychologie positive ayant été choisi, la littérature consultée a montré que les portes vers la recherche concernant le capital psychologique.

Le capital psychologique est un construit qui a gagné en popularité au début des années 2000 suite à l'appel du président de l'américaine psychologiques association (APA), Martin Seligman. a dirigé les efforts de recherche vers une compréhension plus positive de l'être humain (Fowler Seligman et Kocher 1999) plus précisément ce dernier souligne dans le rapport annuel de l'APA 1999 le besoin de comprendre davantage les caractéristiques positives des individus afin de faire avancer la discipline, ce courant est maintenant connu sous le nom de la psychologie positive (Seligman et Csikszentmihalyi 2000) progressivement cette perspective a été appliquée dans le monde du travail et aux organisations.

Selon Luthans et ses collègues (2007) le CP est un état psychologique positif individuel qui se caractérise par : (1) la confiance en ses capacités de surmonter une tâche difficile « l'auto efficacité personnelle » (2) la persévérance envers ses objectifs « l'espoir » (3) l'attribution positive de ses succès présents et futurs « l'optimisme » et (4) la capacité à surmonter les épreuves et la diversité tout en rebondissant pour atteindre le succès « la résilience ». Lorsque ces quatre ressources psychologiques sont combinées elle est fortement le CP un construit qui a été empiriquement valide (Luthans et al, 2007).

Luthans et Youssef. Morgan 2017 soutiennent que chaque élément du Capsy partage un sens du contrôle, une intention et une orientation vers un objectif pour illustrer

ce constat ils décrivent qu'en ayant un haut niveau d'efficacité personnelle il risque de choisir intentionnellement des objectifs difficiles à atteindre. L'espoir lui permettra de générer de multiples solutions pour accomplir ses buts et l'optimisme lui permettra de générer de multiples solutions pour accomplir ses buts et la résilience lui permettra de sa relever rapidement lorsqu'il rencontre des défis ainsi il y a une interaction entre ces ressources. Néanmoins la validité discriminable de chacun de ces construits a également été démontrée empiriquement (Luthans et al. 2007) puisque ceux-ci possèdent leurs propres caractéristiques. L'efficacité personnelle est une caractéristique qui a été tout d'abord définie par Albert Bandura dans sa théorie de l'Auto-efficacité est alors décrite comme le jugement en sens nécessaires afin de faire face aux situations rencontrées (Bandura 1982).

Selon Luthans et ses collègues 2007 on distingue les personnes ayant un haut de niveau d'efficacité personnelle par cinq principales caractéristiques : (1) la tendance à cibler des objectifs élevés et à s'investir dans des tâches qui exigent beaucoup d'effort (2) l'envie de faire face aux défis (3) la motivation personnelle élevée (4) l'investissement de tous les efforts requis afin d'atteindre leurs objectifs et (5) la persévérance face aux difficultés.

L'espoir alors que le construit de l'efficacité personnelle porte sur la manière dont un individu perçoit et évalue sa capacité à surmonter une situation l'espoir traite plutôt de la croyance d'un individu à faire et à poursuivre les actions requises pour surmonter une ou différentes situations (Snyder et Sigmon. 2005).

(Luthans et al 2007) a défini ce construit comme étant « un état émotionnel positif créé par l'interaction de deux composantes, l'agentivité qui se caractérise par une orientation vers les buts et la planification des moyens pour atteindre les objectifs » (Snyder, Irving et Anderson, 1991 p 287).

L'optimisme sur le plan du CapSyl deux conceptions majeures de l'optimisme sont présentes dans la littérature il représente par des attentes positives –expectation- (Carver et Scheier, 2005) Luthans et al, 2015, Peterson, 2000) et l'optimisme comme mode d'explication (explication) telle que présentée par (Seligman 2006).

Dans le langage courant une personne optimiste est une personne qui s'attend à ce que le futur lui présente des opportunités positives et un pessimiste au

contraire anticipe plutôt le pire (Gillham, Shatte, Reiviche et Seligman 2001. Luthans et al. 2015), l'optimisme est également représenté comme un mode d'explication ou une attribution causal (Seligman, 2006) l'attribution varie selon trois critères : (1) interne versus externe (2) permanent versus non permanent (3) général versus spécifique (Gillham et al., 2001). Ils utilisent habituellement un style d'attribution interne permanente et globale pour les événements positifs et un style d'attribution externe temporaire et spécifique pour les événements négatifs (Seligman, 2006).

La résilience se définit comme état : « une bonne capacité d'adaptation sous des circonstances atténuantes » (Masten et Reed, 2009, P76). Dans le milieu de travail la résilience comme composante du capital psychologique renvoie plutôt à « la capacité de rebondir face à la diversité, le conflit, l'échec ou des événements positifs de la progression ou des responsabilités plus grandes » (Luthans, 2002, P702). La résilience permet en outre d'utiliser l'adversité comme une occasion d'apprentissage et de développement (Luthans et al.) cette définition inclut également la capacité à surpasser les attentes lorsque confrontée à des défis qui peuvent même être positifs, selon Luthans et ses collègues 2015 en présence d'adversité, une personne résiliente fait preuve d'adaptation et apprend de la situation.

Aux termes de ce qui précède il est possible de constater que les quatre composantes du CapSy ont des caractéristiques qui les différencient, la littérature montre que la combinaison de celle-ci représente un construit central de CP (Hobfoll, 2002, Luthans, Avolio, Walumbwa et Li, 2005, Luthans et al., 2008) en effet des évidences théorique et empirique soutiennent cette affirmation dans point de vue théorique Luthans et ses collègues (2007) soutiennent que des construits psychologiques différents peuvent avoir comme base commune des processus qui engagent la motivation et le comportement, ils proposent ainsi que le CP est le facteur d'ordre supérieur qui englobe les mécanismes sous-jacents qui relient les quatre composantes du CP de point de vue empirique Luthans et ses collègues (2007) ont également trouvé que le CP comme construit global prédit mieux la performance et la satisfaction au travail que ses composantes prises individuellement. De plus une autre étude a empiriquement montré que le CapSy possédait une variance unique à certaines attitudes et comportements (Avey, Luthans et Youssef, 2010).

Enfin le méta analyse de avey et ses collègues (2011) soutient également ces constats, le Capsy comme construit global peut ainsi être représentés par « l'évaluation positive d'une situation et de la probabilité de la surmonter en faisant preuve de motivation et de persévérance » (luthans et al 2007, P 550).

Dans le contexte où le stress est croissant mais où le bien être des employés est également de plus en plus recherché à partir de ce passage il est laissé aux bons soins de l'entreprise de veiller à la santé de ses salariés, ainsi que d'accroître leur motivation et leurs implications dans leur lieu de travail. Cette nouvelle conception de l'efficacité et de la performance est désormais au centre de toutes les attentions.

En effet la mise en œuvre d'une politique de bien être contribue directement à l'épanouissement professionnel des salariés mais aussi au renforcement du climat de respect et de confiance au sein de l'entreprise le bien être contribue à alerter des risques psychosociaux mais également toute manifestation de stress ou d'anxiété qui peut parfois mener à la dépression voire la démission depuis quelques années, le bien-être au travail est devenu un véritable facteur de productivité et de fidélisation le bien-être au travail est un état d'esprit à construire en entreprise, il permet à la fois de réduire le Burn-out, d'agir sur l'esprit d'équipe et sur la motivation en effet, cette notion est étroitement liée à la performance économique de l'entreprise, un personnel heureux est un personnel productif. Cette notion de bien être correspond à un sentiment de satisfaction liée à la conciliation de la vie professionnelle et personnelle l'ambiance générale au travail a pour le personnel des conséquences sociales et physiques c'est pourquoi il est important de faire du lieu de travail un environnement sain pour tout.

Pour la direction générale de l'emploi et des affaires sociales de la commission européenne « le travail peut avoir des conséquences positives sur la santé et le bien être lorsque les exigences professionnelles sont optimales, lorsque le travailleur jouit d'un degré normal d'autonomie et lorsque l'entreprise est favorable, le travail peut alors donner un sens et un but à la vie, il peut structurer et densifier la vie quotidienne. Il peut apporter une identité le respect de soi et le soutien social ainsi que la récompense matérielle » (direction générale de l'emploi et des affaires sociales 1999).

Comme le souligne Daniel breton « motiver ou remotiver les salariés au travail est le leitmotiv des DRH qui doivent gérer des populations de salariés soumis à de très

fortes pression sur le court terme et souffrant souvent d'épuisement au travail de dépression ». (Gouyon- Belghit et al 2019) la littérature sur le bien-être au travail n'est pas très étoffée (kiziah 2003) l'intérêt de chercheur pour cette notion est récent d'autant des années 1990 : danna et Griffin,1999 : daniels , 2000) certains chercheurs estiment que le bien-être au travail doit être considéré comme un prolongement du concept de bien-être générale (diener , 1994) alors que d'autres soutiennent que celui-ci doit être considéré comme un concept spécifique distinct du bien-être général (masse et al ,1998),(dagenais- Desmarais, 2010).

Selon Menard et brunet (2010) la définition authentique de bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les tâches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). le travail est une source de bien-être lorsque il permet au travailleur d'agir en cohérence avec (ces valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde) et selon l'OMS le bien-être sur le lieu de travail est défini comme « un état d'esprit dynamique caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'une part les aptitudes , les besoins et les aspirations du travail d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail d'autre part » Le bien-être au travail fait apparaître plusieurs dimensions celles qui relèvent d'un rapport en soi (sentiment de compétences, d'efficacité , d'autonomie et de confiance en soi) celle qui relèvent d'un rapport aux autres (ambiance de travail , relation soit avec les managers avec ces pairs) et condition de travail , contenu équilibre vie personnelle et vie professionnelle.

Le bien-être au travail peut se définir comme état d'épanouissement et de confort physique et mental provoquant la satisfaction du salarié intégrant dans le volet social, il découle de l'ensemble des facteurs relatifs aux conditions dans lesquelles un travail est réalisé, mettre l'accent sur le bien-être au travail témoigne nous ne sommes pas seulement du respect accordé à l'individu au travail mais aussi facteur fructueux pour la performance de l'organisation.

Cette question trouve une actualité tout particulière dans l'année 2019 avec la semaine pour la QVT , organisée par l'ANACT du 17 au 21 juin 2019 qui a été consacrée à la thématique « qualité de vie au travail-vous avez dit performance(s) ? » dans ce cadre soixante événements et quatorze séminaires ont été proposés aux entreprises pour les inviter à concilier la performance et l'amélioration des conditions de travail constitue un

élément clé dans la recherche du bien être en milieu professionnelle, celle-ci déterminant la qualité de vie de l'individu dans l'organisation.

Le bien-être au travail suscite l'intérêt de diverses disciplines , contribuant à l'émergence de plusieurs théories comme la théorie des besoins de maslow ou il a proposé une hiérarchie des besoins , ou le bien-être au travail est lié à la satisfaction de besoins tels que la sécurité ,l'appartenance , l'estime et l'accomplissement de soi et selon la théorie de l'échange social suggéré que le bien-être au travail dépend des relations interpersonnelles et des échanges sociaux entre les employés et l'organisation. Des relations positives contribuent au bien-être, et en regard de la théorie de la psychologie positive cette perspective, promue par martin seligman, se concentre sur le renforcement des aspects positifs de la vie, y compris le travail elle met l'accent sur les forces personnelles, les sens, l'optimisme et l'engagement en effet la théorie du bien être subjectif mesure le bien être en évaluant les sentiments de bonheur, de satisfaction de vie et satisfaction au travail. Elle considère le bien être comme une évaluation subjective. Ces théories offrent différentes perspectives sur les facteurs qui influencent le bien-être au travail, allant des besoins humains fondamentaux aux aspects plus spécifiques liés aux conditions de travail et aux interactions sociales.

L'entreprise ou l'organisation en générale est un environnement très important chez les individus qui y travaillent, car ils exercent des efforts mentaux, physique et aussi ils pratiquent leurs compétences sur le terrain, donc l'entreprise doit fournir un bon environnement de travail pour garder ses travailleurs et pour bénéficier parfaitement de son capital psychologique

Le contrat psychologique , un accord tacite qui transcende les clauses formelle d'un contrat de travail émerge comme un aspect essentiel des relations employeurs – employé alors que les contrats transitionnels définissent les obligations professionnelles le contrat psychologique explore les attentes émotionnelles ,sociales et psychologique qui sous-tendent la collaboration ,Le contrat psychologique se définit comme étant « la croyance d'un individu relative aux termes et aux conditions d'un accord d'échange réciproque entre cette personne cible et une autre partie. Les questions clés traitent ici de la croyance qu'une promesse a été faite et une compensation offerte en échange, liant les parties à un ensemble d'obligation réciproque » (rousseau, 1989, p123).

le concept de contrat psychologique a évolué au fil du temps, et plusieurs théories ont contribué à sa compréhension, Denis Rousseau il a joué un rôle clé dans le développement de la théorie du contrat psychologique dans les années 1980, il a souligné l'importance des attentes subjectives des individus au travail allant au-delà des aspects formels du contrat. Renne Guérin il a également contribué à la conceptualisation du contrat psychologique en mettant l'accent sur les obligations informelles perçues par les employés, en plus des termes écrits du contrat, selon la théorie de la justice organisationnelle cette approche examine comment la perception de l'équité dans le traitement influence le contrat psychologique, les employés évaluent si les décisions organisationnelles sont justes et équitables, et les chercheurs de l'approche transactionnelle considèrent le contrat psychologique comme une transaction dynamique qui évolue avec le temps, influencée par les expériences, les interactions et les changements dans l'organisation.

Au-delà de la définition que pouvait en avoir Rousseau et que nous avons pu donner précédemment du contrat psychologique, Levinson et ses associés ont défini ce dernier comme « une série d'attentes mutuelles dans les parties présentes dans la relation peuvent n'avoir que faiblement conscience mais qui régissent néanmoins leurs rapports à l'autre » (Levinson et al., 1962, p. 21) en ce sens dans une relation, il existe souvent une série d'attentes mutuelles implicites qui peuvent influencer la dynamique entre les parties, même si elle ne se sont pas toujours clairement conscientisées, ces attentes peuvent découler de divers facteurs tels que la culture, les expériences passées et les normes sociales, elle façonne la manière dont chaque personne interagit avec l'autre définissant des paramètres subtils mais significatifs dans la communication.

De plus selon Schein ces attentes « ne sont pas seulement relatives à la quantité de travail qui doit être fournie par rapport au salaire octroyé, mais incluent également un ensemble de droits, de privilèges et l'obligation entre le travailleur et l'organisation de telles attentes ne sont écrites dans aucun contrat formel entre l'employé et l'organisation mais elles agissent pourtant comme de puissants déterminants du comportement » (Schein, 1965, p. 11).

En prenant appui sur les travaux de Mancel (1985), Rousseau (1996) recense quatre types de contrats psychologiques. Elle évoque dans un premier temps le contrat de

transaction, qui correspond à un échange ponctuel et économique entre un individu et l'organisation qu'il emploie, dans ce cadre, la tangibilité du contrat repose sur ce qui est prescrit par l'organisation et est corrélée à sa rétribution financière. Il n'est pas question de promesses dans ce premier type de contrat.

Dans un second temps, rousseau (1996) recense un contrat psychologique de développement dans les situation ou l'organisation fait la promesse de permettre l'accès à des postes à responsabilité en prodiguant les moyens d'atteindre des performance élèves, en contrepartie de cette perspective, l'individu doit faire preuve d'adaptabilité pour répondre aux objectifs qui lui sont fixes.

Dans un troisième temps, ce chercheur explicite le contrat psychologique de transition qui peut se développer chez un salarié l lorsqu' il « accepte une situation qui peut paraître désavantageuse, mais qui répond à ses besoins dans un moment donne. il est perçu dans les entreprises qui sont en phase de restriction , de changement , et qui ne peuvent proposer une vision claire de leur avenir »(Guerrero , 2013) ,et enfin ce chercheur recense le contrat de relation au sien duquel l'individu a la croyance que l'organisation lui a promis une rémunération sécurisante assortie d'une sécurité de l'emploi en contrepartie desquelles il sera fidèle à l'entreprise , la nature du contrat psychologique a Louvre chez un individu déterminera les interactions entre ce dernier et l'organisation qui emploi.

Le contrat psychologique intervient comme un élément médiateur dans celle recherche complexe il représente les attentes tacites et les engagements perçus entre employés et employeurs, formant ainsi la base des relations au sein de l'organisation, un contrat bien équilibre peut créer un environnement propice à la croissance personnelle et professionnelle, les employés se sentent soutenus, reconnus et motives renforçant ainsi leurs capitaux psychologiques. En retour, un capital psychologique robuste favorise une attitude positive , une résilience accrue face aux défis professionnels et une plus grand satisfaction au travail , cependant , un déséquilibre dans le contrat psychologique , par exemple des attentes non satisfaites ou des engagements rompus, peut entrainer des conséquences négatives, cela peut traduire par une diminution du capital psychologique, une détérioration du bien-être au travail et éventuellement une diminution de la performance individuelle.

Ainsi, cultiver un contrat psychologique positif devient impératif pour nourrir le capital psychologique des employés et promouvoir leur bien-être au travail, cette synergie entre le capital psychologique, le bien-être au travail et le contrat psychologique crée un cercle vertueux où chaque élément renforce et soutient les autres, contribuant à un environnement de travail épanouissant et productif.

C'est la curiosité scientifique qui nous a poussé à étudier ce phénomène pour la première fois dans notre spécialité où on a choisi la SONATRACH DE BEJAIA comme notre terrain d'étude et nous tentons d'évaluer la relation qui existe entre ces trois variables. En ce sens la question principale à laquelle ce mémoire va essayer de trouver des réponses est la suivante :

Quel est l'impact du capital psychologique sur le bien-être au travail des employés, de RTC de la sonatrach de Bejaia et comment le contrat psychologique agit-il en tant qu'un élément médiateur pour influencer cette relation ?

Dans cette perspective nous avons posé des questions secondaires sont comme suit :

Première question :

1- Quelle est le niveau du capital psychologique ; de bien-être et la réalisation du contrat psychologique chez les employés de RTC sonatrach Bejaia ?

Deuxième question ;

2- Comment le capital psychologique des employés impacte-t-il le bien-être au travail des employés de la RTC-SONATRACH-Bejaia ?

Troisième question :

3- Comment le capital psychologique des employés interagit-il avec le contrat Psychologique des salariés de RTC –SONATRACH- Bejaia ?

Quatrième question :

4- Y'a-t-il une différence significative de niveau de capital psychologique et le bien-être des employés selon certains facteurs socioprofessionnels (genre, Age, l'expérience) ?

2. Les hypothèses

Première hypothèse :

- Le capital psychologique exerce un impact direct sur le bien-être au travail des employés et le contrat psychologique joue un rôle médiateur significatif dans cette relation.

Deuxième hypothèse :

- Plus que les dimensions du capital psychologiques sont positifs plus le bien être des employés de -RTC- Bejaia et élevé.

Troisième hypothèse :

- Il Ya une différence significative dans le niveau de capitale psychologique et le bien-être au travail des employés de la-RTC- de sonatrach selon certain facteurs socioprofessionnelle (genre, Age et l'expérience).

3. Les raisons de choix de thème :

- Pertinence et l'intérêt actuel, le capital psychologique et le contrat psychologique sont des sujets d'intérêt croissant dans la recherche en psychologie du travail et des organisations
- Preuves empiriques des bénéfices du capsy, incluant l'auto efficacité, l'espoir la résilience et l'optimisme, est positivement corrèle avec le bien être des employés et leurs performance au travail.
- Contribution théoriques cette étude enrichit les cadres théoriques existants en intégrant des concepts de la psychologie positive et de comportement organisation

4. Les objectifs de choix de thème

- Examine si le capital psychologique impact positivement le bien-être au travail.
- Teste si le contrat psychologique exerce un effet médiateur sur le capital psychologique et bien-être au travail.
- Explique le lien qui existe entre le capitale psychologique et le contrat psychologique.

5. Les études antérieures

Dans cette partie on va exposer quelque étude et des recherches menées sur le capital psychologique, le bien-être au travail et le contrat psychologique.

Les études antérieures sur la capitale psychologique

Etude de Amir Nasiria, Emna gara Bach Ouerdien, Lamia Hechiche Salah 2017

5.1. Le capitale psychologique et son influence sur l'intention de quitter

Cette étude fait sous-titre le capital psychologique et son influence sur l'intention de quitter l'objectif de cette recherche vise a examiner empiriquement la relation entre le capital psychologique et l'attention de quitter ou la collecte des donnée s'est effectuée de mars à juin 2017 auprès d'employés de banque en Tunisie un total de 189 employés de banque pris part à cette étude, notre échantillon comprend 83 homme et 106 femme les résultats de notre enquête mettent en évidence l'inexistence d'une relation directe entre le capital psychologique et l'intention de quitter l'organisation néanmoins il ressort de nos analyses que le capital psychologique et positivement liée à la satisfaction de vie professionnelle qui influe à son tour négativement sur l'intention de quitter , en d autre terme nous avons trouvé que grâce à la médiation totale de la satisfaction de vie professionnelle , les quatre composantes combines du capital psychologique exercent un lien indirect sur l'intention de quitter , en ainsi lorsque l'employé croit en ses capacités à relever les défis , s attendre ses objectifs et possède une capacité de résilience face aux risques qui peuvent apparaitre durant ses missions il a tendance à être satisfait sur le plan professionnelle. Par conséquent il songera moins à quitter son organisation.

5.1 Etude de Amx inikhah, Moghanian et Naghdian (2016)

La relation entre le capital psychologique et l'engagement organisationnel

Dans cette étude ont trouvé une corrélation positive entre le CP et l'engagement organisationnel ($r = .39$; $p < .01$). D'ailleurs, toujours selon les mêmes auteurs, le Capsy comme construit global est un meilleur prédicteur de l'engagement que chacune de ses composantes prises séparément. Dans leur méta-analyse, **Avey et ses collègues (2011)** arrivent également à des conclusions similaires entre ces deux variables ($r = .40$; $p <$

.01). Une étude encore plus récente, cette fois conduite dans le secteur de la santé, a montré une corrélation positive entre le CP et l'engagement organisationnel ($r = .28$; $p < .01$) (Köse, Köse et Uğurluoğlu, 2018). Les auteurs expliquent cette relation du fait que le CP porte sur les ressources psychologiques d'un individu et génère par conséquent un état psychologique dit positif. Celui-ci permet ainsi d'investir les efforts nécessaires pour accomplir les objectifs établis, être résilient devant les défis et de maintenir une perspective positive.

6. Les études antérieures sur le bien-être au travail

6.1 La première étude sur l'analyse du bien-être au travail menée par actin elle est publiée en 2022

Cette étude elle est menée par actine, 66% des actifs pensent que leur « lieu de travail est mal adapté à leurs besoins. par exemple ,43% d'entre eux aimeraient notamment être équipés « d'un siège ergonomique réglable en fonction de leur anatomie et de leur façon de travailler » mais leurs priorités restent avant tout leur souhait de pouvoir aménager leur temps de travail selon leurs préférences et leur espace de travail .en d'autre mots, le futur du bien être des salariés et le télétravail et le Flex-office(la possibilité de choisir son espace de travail en arrivant le main) <https://wom-recrutement.com>

6.2 La deuxième étude sur le bien-être au travail

Une étude menée par cinq chercheurs français et québécois révèle que les vraies attentes des salariés vont plus loin que les simples conditions de travail. Le cœur de leur bien être réside en fait dans les pratiques managériales. Après avoir interrogé près de 1000 employés issus de grandes entreprises et des PEM, issue sont aperçu que ceux qui avaient l'espace d très autonome, qui étaient proches de leurs collaborateurs et qui sentaient compétents et utiles étaient les plus heureux. Ainsi , on distingue deux variables essentielles : un soutien organisationnel fort, où chaque salarié est conduit comme un individu à part entière et une expression de confiance de la part des managers idéal serait donc capable de donner un cadre et des objectifs à son équipe tout en lui laissant une latitude pour mener à bien ses missions , le micro- management quotidien , consistant

à vérifier tous les heures que le travail est bien fait , est donc fortement déconseillé
[.https://wom-recrutement.com](https://wom-recrutement.com)

7. Les études sur le contrat psychologique :

7.1 Étude (M.R. Parzefall & J.Hakanen, 2010)

Cette étude visait à utiliser le modelé « sources de demande de travail » pour tester les caractéristiques de soutien et de sante, ainsi motiver le processus d’accomplissement, avec des engagements du contrat psychologique et sa réalisation. L’étude a été menée sur un échantillon de 178 travailleurs en utilisant la méthode des équations structurelles

Les résultats de l’étude ont montré que la réalisation du contrat psychologique et l’accomplissement de ses obligation ont un impact positif et sain sur le personnel et l’organisation , l’achèvement du contrat psychologique conduit a l’intégration dans le travail, ce qui entraine à son tour une augmentation du niveau de loyauté émotionnelle, réduit le taux de roulement du travail , et réduit les réactions négatives des travailleurs , et soulevé également leur moral,(Parzefall et Hakanen,2010)

7.2 Etude (V. casser & R.B.Briner, 2011)

Cette étude examine le rôle intermédiaire du niveau de non-respect des obligations CP dans la relation entre violation ou rupture du contrat psychologique et entre loyauté émotionnelle et fidélité continue et dans quelle mesure cette relation intermédiaire est affectée par le déséquilibre des échanges et interrelations dans un échantillon de 103 vendeurs.

Les résultats de l’étude ont montré que le niveau de non-respect dès l’obligation du CP est en relation intermédiaire entre la violation de contrat psychologique et la loyauté organisationnelle. Les résultats ont également montre que les individus sont conscients de ce déséquilibre dans les échanges organisationnels est purement influence cette relation.

La définition des concepts**Le capital psychologique****La définition théorique**

Le capital psychologique s'appuie sur la théorie sociocognitive de Bandura (1997). Il désigne l'état positif de développement d'un individu caractérisé par le fait : d'avoir confiance en soi, d'accepter et de consacrer les efforts nécessaires pour réussir des tâches stimulantes (auto-efficacité), de faire des attributions positives sur sa réussite présente et future (optimisme), de persévérer dans ses objectifs et, si nécessaire, de modifier sa trajectoire en fonction de ses objectifs pour réussir (espoir), et en cas de problèmes ou d'adversité, de résister et de rebondir pour réussir (résilience). (Luthans, et al, 2007, p.542)

Le Psy Cap : « l'état de développement psychologique positif d'un individu qui est caractérisé par (1) le fait de ressentir de la confiance (l'auto efficacité) en vue de mettre en œuvre les efforts nécessaires pour relever avec succès le challenge constitué par une tâche,(2) faire une attribution positive (optimisme) à propos du succès présent ou à venir, (3) persévérer en direction des objectifs et quand c'est nécessaire rediriger les chemins menant aux buts (espoir) afin de les atteindre avec succès, (4) se maintenir et rebondir, et même au délai , lorsque l'on est assailli par les problèmes et la diversité (résilience) ceci pour atteindre le succès ».(luthans et al,2007,P03).

8. La définition opérationnelle

Le capital psychologique c'est le concept qui désigne des ressources psychologiques positives d'un individu ou d'un groupe : telle que l'optimisme, l'auto efficacité, l'espoir et la résilience autrement dite le capital psychologique est un état stratégique pour l'entreprise SONATRACH qui peut être développée par des exercices de formation, de coaching, feedback et de la reconnaissance, cultiver le capital psychologique peut améliorer la performance la satisfaction au travail et la santé mentale des employés,et ce sera représentée selon les réponses des travailleurs aux items de l'échelle préparée à ce sujet.

- Le bien-être au travail

7.3 La définition théorique :

Selon Ménard et Brunet (2010), la définition authentique du bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les tâches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). Le travail est source de bien-être lorsqu'il permet au travailleur d'agir en cohérence avec « ses valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde »

Selon Richard (2012), le bien-être au travail est « un construit à deux dimensions : une dimension émotionnelle ou affective liée au plaisir et l'ensemble des affects positifs et une dimension cognitive liée à la prise de conscience du sens que prend le travail pour la personne ».

7.4 La définition opérationnelle

Le bien-être au travail décrit comme ce concept peut être mesuré et évalué concrètement dans un contexte professionnel, est un état mesurable dans lequel les employés sont caractérisés par des indicateurs spécifiques tels que l'adéquation interpersonnelle au travail, l'épanouissement au travail, le sentiment de compétence au travail, la reconnaissance perçue au travail et la volonté d'engagement au travail.

Le contrat psychologique

7.5 La définition théorique :

Pour lui « Le contrat psychologique, né de la relation employé/employeur, est constitué à la fois d'éléments explicites mais surtout implicites, au sens de non formalisés » (Schein, 1980)

Pour Rousseau (1989) « Il repose sur un système de croyances individuelles qui fixe un ensemble d'attentes et d'obligations réciproques déterminant dans la relation à l'emploi » Pour Robinson et Rousseau (1994). « Le contrat psychologique fait donc référence à des obligations mutuelles qui caractérisent la relation entre l'employeur et l'employé. Notons encore une fois, que les obligations sont basées sur la perception de promesse d'un échange réciproque ». (KARINE, 2010 p45)

Le terme du contrat psychologique se réfère communément aux attentes réelles, mais non écrites, d'un employé ou d'une main-d'œuvre vis-à-vis de l'employeur. Le CP représente, au sens basique, Ce qu'un employé attend de son entreprise et ce qu'il a trouvé réellement concernant les rétributions, le développement de carrière, et ce sera représenté selon les réponses des travailleurs aux items de l'échelle préparée à ce sujet.

Résumé :

Le cadre méthodologique de cette recherche vise à explorer l'impact du capital psychologique (psycap) sur le bien-être au travail en considérant le contrat psychologique comme un élément médiateur.

Les résultats permettront de formuler des recommandations pour améliorer le bien-être des employés de la RTC sonatrach de Bejaia.

Chapitre II

Le capital psychologique

2-1 la psychologie positive et l'émergence de capital psychologique

2-2 la définition de capital psychologique

2-3 le capital un facteur de second ordre et quatre dimensions

2-4 la description des quatre dimensions

2-5 les théories de capital psychologique

2-6 le capital dans le contexte professionnel

2-7 les conséquences de capital psychologique en contexte professionnelle

2-8 les antécédents de capital psychologique

2-9 les différents niveaux d'analyse de capital psychologique

2-10 le capital psychologique et le bien-être au travail

2-1 la psychologie positive et l'émergence de capital psychologique

Les chercheurs observant que la psychologie se focalisait principalement sur le modèle de male être, et ce concentre exclusivement au rentabiliser aux trouble psychologique et aux comportements négative, et très peu sur la facilitation d'un fonctionnement envident et sur la croissance de l'individu en sante (seligmane et csikszentmihalyi, 2000). Des interrogations portant sur ce qui rendait les personnes productifs, créatif capable de travailler, Ainsi seligman lance un appel pour « une psychologie positive » en 1998 dans l'objectif d'attirer l'attention sur cette question (seligman et al 2005).

Durant ces dernier années, la commuant scientifique s'est penchée principalement sur différents domaines de la psychologie positive, dans cette optique nous développent un aperçu de développement des vingt dernières années qui ont vu le capital psychologique se positionner a le pointe de la recherche et de l'intervention dans le champ des organisations et du travail.

2-1-1 le courant du savoir organisationnel positive :

Ce courant s'est développé suit à l'appel de seligman (1998) dans le but de s'intéresse et de ce concentrer sur les ressources qui résulte à des performances individuelles et organisationnelle en titre d'exemple un sujet aborde est le développement des ressources humain qui produisent la résilience (Cameron et Caza 2004 cite par luthans et al, 2017). Si cette approche donne plus d'importance au positif qu'au négatif elle ne nie pas l'existence de la négativité, et ne l'appose pas forcément a la positivité sur un continuum. Cameron explique que l'humain a toujours un biais de prévalence vers la négativité, lui accordant attention et ressource cause de son caractère urgent, il est donc nécessaire de souligner la positivité, parce que l'attention ne se porte pas spécialement sur elle au premier abord (Cameron 2008, P 13).

2-1-2 l'étude des comportements organisationnels positifs :

L'approche classique en psychologie ou la psychologie classique s'intéresse surtout qui est les dysfonctionnements et les problèmes relire au travail (harcèlement,

stress, burn out) le comportement organisationnelle positive (COP) selon Luthans «l'étude et l'expression des forces et des ressources psychologique qui peuvent être mesurées, développer et gérées efficacement dans l'objectif d'améliorer la performance en milieu de travail » (Luthans, 2002, p59).

Le COP il se caractérise par trois caractéristiques. Premièrement selon Luthans et Avolio (2009) il est focalisé sur la théorie et les instruments de validité de mesure. C'est qui le distingue du littérateur sur l'évolution des ressources humaines et ce qui lui donne sa créativité sur le plan scientifique, deuxièmes, le COP été développé au fur et mesure par exemple à partir du suivi d'un programme de formation. Troisièmement, il doit avoir une conséquence sur la performance et sur l'être humaine, nous distinguant que le COP se définit de la psychologie positive en soi et du développement personnel pour que l'attention est au final c'est d'atteindre une performance meilleure, les caractéristiques retrouve dans le COP sont celle du capital psychologique (Luthans, 2002).

2-2 Définitions du capital psychologique :

Le capital psychologique s'appuie sur la théorie sociocognitive de Bandura (1997). Il désigne l'état positif de développement d'un individu caractérisé par le fait : d'avoir confiance en soi, d'accepter et de consacrer les efforts nécessaires pour réussir des tâches stimulantes (auto-efficacité), de faire des attributions positives sur sa réussite présente et future (optimisme), de persévérer dans ses objectifs et, si nécessaire, de modifier sa trajectoire en fonction de ses objectifs pour réussir (espoir), et en cas de problèmes ou d'adversité, de résister et de rebondir pour réussir (résilience). (Luthans, et al, 2007, p.542)

Le PsyCap : « l'état de développement psychologique positif d'un individu qui est caractérisé par (1) le fait de ressentir de la confiance (l'auto efficacité) en vue de mettre en œuvre les efforts nécessaires pour relever avec succès le challenge constitué par une tâche,(2) faire une attribution positive (optimisme) à propos du succès présent ou à venir, (3) persévérer en direction des objectifs et quand c'est nécessaire rediriger les chemins menant aux buts (espoir) afin de les atteindre avec succès, (4) se maintenir et

rebondir, et même au délai , lorsque l'on est assailli par les problèmes et la diversité (résilience) ceci pour atteindre le succès ».(luthans et al,2007,P03)

Le capital psychologique est situé « au-delà du capital humain et du capital social, respectivement en relation avec ce que l'individu connaît et qui l'individu connaît. Le capital psychologique est concerné par qui l'individu est qui l'individu va devenir » (Luthans et al. 2007, p. 20).

Les chercheurs n'opposent pas ces concepts. Ils les considèrent même de façon synergique, intégrant les trois pour actualiser le potentiel humain sur le lieu de travail. Par exemple, bon nombre des atouts nécessaires à la construction et au maintien de la résilience sont des éléments du capital humain, comme le savoir, les capacités et expériences. En outre, les antécédents de la résilience incluent des éléments qui relèvent du capital social, comme le fait de disposer d'un vaste champ.

La Figure n°1 met en évidence la représentation proposée par Luthans et al. (2004) qui stipule que le capital psychologique constitue un avantage compétitif pour les organisations au même titre que le capital économique, humain et social.

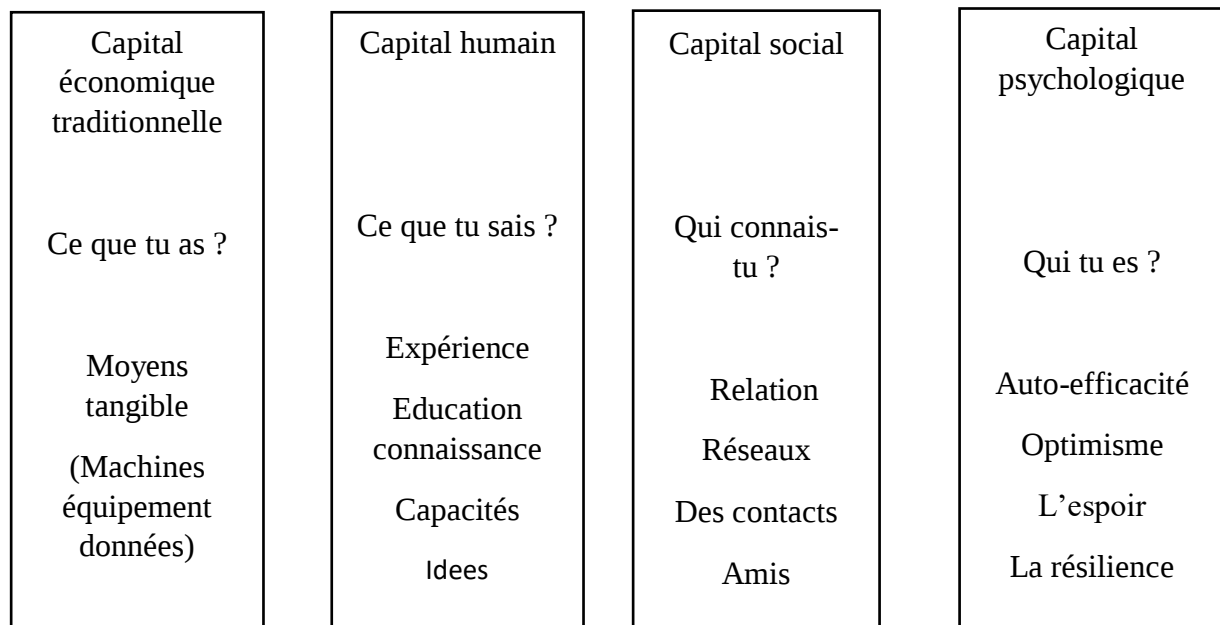


Figure 1 : Extension du capital pour un avantage compétitif (Luthans et al. 2004, p. 46)

2-3 Le capital Un facteur de second ordre et quatre dimensions :

La capitale psychologique englobe les ressources psychologiques positives qui satisfont au mieux aux critères d'inclusion des comportements organisationnels positifs (Luthans & Youssef 2004), à savoir les quatre facteurs HERO. Il a été vérifié empiriquement, au moyen de la technique de l'analyse factorielle confirmatoire, c'est quand ces dimension sont combinées, elles forment un construit central, d'ordre supérieur. Il s'agit du capital psychologique, facteur de second ordre qui intègre les mécanismes des quatre sousdimensions qu'il explique (Luthans et al, 2007). Ce point de vue est consistant avec la notion de ressources caravanes, c'est-à-dire des « ressources psychologiques qui peuvent voyager ensemble et interagir de façon synergétique pour produire des manifestations différenciées au cours du temps et au travers des contextes » (Hobfoll, 2002, cité par Luthans et al. 2017, p. 343).

(Luthans et al. 2017), Les dimensions du capital psychologique ont une validité convergente ce qui signifie qu'elles ont des points communs, comme le sens du contrôle, l'intentionnalité et la poursuite agentique de buts.

Les personnes optimistes envisagent la probabilité qu'ils rencontrent la réussite comme élevée. Les auto-efficaces choisissent quant à eux intentionnellement des buts qui ont un caractère de défi et sont motivés pour les accomplir les personnes qui ont un score élevé sur la dimension « espoir » favorisent la poursuite de multiples chemins au travers de leurs buts. Les gens résilientes, récupèrent des revers et peuvent avancer quand des chemins sont bloqués. Ensemble, ces ressources vont aider à maintenir et à internaliser le sens du contrôle et l'intentionnalité alors que les objective seront poursuivis et atteints.

Ces ressources psychologiques positives de premier ordre ont aussi une validité discriminante, ce qui signifie qu'elles ont des caractéristiques particulières à chacune d'entre elles. « En termes analytiques, c'est au travers de la validité discriminante des capacités individuelles du capital psychologique que chacune d'entre-elles ajoute sa variance et devient additive au capital psychologique global » (Luthans et al. 2007, p. 19).

Trois exemples pour illustrer la validité discriminante. Premièrement, il a été montré, d'une part, que les personnes qui ont des scores élevés aux dimensions « espoir » et « auto-efficacité » tendent à être actives de nature. D'autre part, ceux qui ont des scores élevés en résilience seraient habituellement pas active et se mettraient en action après qu'une situation, positive ou négative, ait été rencontrée.

Deuxièmement, l'espoir et l'auto-efficacité sont l'apanage d'individus qui partagent un focus interne, alors que l'optimisme et la résilience correspondent à des sujets plus orientés vers l'extérieur. Troisièmement, les « chemins de pouvoir » constituent une particularité unique à l'espoir. Cette validité discriminante a été établie empiriquement, non seulement dans le cadre de l'analyse du PsyCap (Luthans et al. 2007), mais aussi, de façon plus générale, dans la littérature consacrée à la psychologie positive (Gallagher & Lopez, 2009). Toutefois, il convient de noter que, même si ces dimensions sont discriminantes par elles-mêmes, elles contiennent plus de mécanismes communs que différents.

2-4 Description des quatre dimensions

- **Le sentiment d'auto-efficacité**

Selon Stajkovic et Luthans L'auto-efficacité est définie comme « la conviction ou la confiance d'un individu en sa capacité à mobiliser sa motivation, ses ressources cognitives et à entreprendre les actions nécessaires à la réussite d'une tâche spécifique dans un contexte donné » (Stajkovic & Luthans, 1998, p.66).

Les personnes auto-efficaces se distinguent par cinq caractéristiques importantes (1) Elles se fixent des objectifs élevés et se tournent vers des tâches difficiles. (2) Elles accueillent favorablement les défis et se développent au travers de leur résolution. (3) Elles sont hautement auto-motivées. (4) Elles fournissent les efforts nécessaires pour accomplir leurs objectifs. (5) Elles persévèrent quand elles font face à un obstacle. (Luthans, et al, 2007, p. 38).

Luthans et al ont choisi d'utiliser les termes « auto efficacité » et « confiance » de façon interchangeable quand ils font référence à cette dimension du capital psychologique. (Luthans et al 2007, p. 38).

Les liens entre l'efficacité et la performance au travail ont été examinés dans le cadre de nombreuses études. Cent-quatorze d'entre-elles ont fait l'objet d'une méta-analyse, regroupant un total de 157 échantillons, pour un effectif global de $N = 21.616$ (Stajkovic & Luthans, 1998). Les résultats ont indiqué une corrélation significative ($r = .38$) entre les deux variables et les auteurs ont spécifié qu'il s'agissait de la première fois qu'un indicateur de la relation globale entre l'efficacité et la performance était élaborée de façon méta-analytique.

Il est à noter que les analyses ont révélé une hétérogénéité intra-groupe significative concernant les corrélations individuelles. Afin d'en tenir compte, les auteurs ont conduit des analyses sur base de deux modérateurs théoriquement validés : le niveau de complexité, modérateur de premier niveau, et le cadre de l'étude (simulation en laboratoire ou analyse de terrain), modérateur de second niveau. Ces deux analyses ont également confirmé l'hypothèse du lien entre l'efficacité et la performance.

Le sentiment d'auto efficacité constitue la croyance qu'a un individu en sa capacité de réaliser une tâche, elle est une émotion aussi connu sous le nom de confiance contextuelle c'est le sentiment de se sentir prêt, de savoir quel on peut faire les choses bien dans n'importe quelle situation.

L'auto-efficacité fait référence à « la conviction (ou la confiance) d'un individu en ses capacités à mobiliser la motivation, les ressources cognitives, et la séquence d'actions nécessaire pour exécuter avec succès des tâches spécifiques dans un contexte donné » (Stajkovic & Luthans, 1998a, p. 4). Luthans & Youssef-Morgan (2017) insistent sur l'enracinement de l'auto-efficacité selon Albert Bandura, l'efficacité personnelle puise à quatre sources :

- La maîtrise personnelle c'est la source la plus importante les succès construisent une forte croyance d'efficacité personnelle tandis que les échecs, cependant pour ceux qui disposent d'un bon sentiment d'efficacité peuvent être bénéfique, car ils enseignent que le succès nécessite généralement un effort soutenu.
- L'apprentissage social pour évaluer ses capacités, l'individu tire aussi des conclusions de l'observation des actions réalisées par d'autres personnes par

exemple des enfants tirent sur un sentiment d'efficacité personnelles plus élevé s'ils observent d'autres enfant talent aux que s'ils voient des adultes manifeste les mêmes aptitudes cognitives.

- La persuasion par autrui il est plus facile à quelque un de maintenir un sentiment d'efficacité particulièrement quand ils conforte à des difficultés si d'autre individus significatif lui expriment leur confiance dans ces capacités dans ce cas, les commentaires positifs de son entourage peuvent l'aider à fournir les efforts nécessaires pour réussir par contre susciter des croyances irréalistes de capacité personnelle peut conduire à l'échec ce qui discréditer la flatteur et sépara les croyances de la personnes en ses capacités .
- L'Etat psychologique et émotionnelle en évaluant ses capacités une personne se base en en partie sur l'information transmise par son état physiologique et émotionnel les indices que fournit le corps sont particulièrement pertinents dans la santé les activités physiques et la gestion du stress. Les techniques qui permettent de réguler les réactions émotionnelles élèvent les croyances en l'efficacité de gestion du stress et provoquant les améliorations correspondantes de performance.

Le sentiment d'auto efficacité fait référence à la croyance en sa propre capacité à accomplir des tâches spécifiques et atteindre des objectifs, c'est la conviction personnelle qu'on peut maîtriser avec succès une situation ou surmonter des défis grâce à ses propres compétences et efforts.

- **L'optimisme**

L'anthropologue canadien Lionel Tigre (1971) cité par Peterson (2000) définit l'optimisme comme une humeur ou une attitude en relation avec les attentes de l'individu sur son futur social et matériel, perçu socialement désirable, pour son avantage ou pour son plaisir.

Peterson (2000) affirme, ainsi, que le contenu de l'optimisme ne peut être ni unique ni objectif. Ce concept se base sur ce qui est désirable pour l'individu. Il estime aussi que les nouvelles approches analysent l'optimisme comme une caractéristique

cognitive. Ces approches se focalisent sur le but, sur l'expectation ou sur son aspect causal.

Seligman (1998) précise qu'il s'agit d'un mode explicatif qui attribue les événements positifs à des facteurs individuelle, permanentes et présentes, et interprète les événements négatifs en termes de facteurs externes, temporaires et spécifiques à la situation.

Youssef, et al. (2007) estiment que l'optimisme ne dépend pas seulement du fait de prévoir que les bonnes choses vont se réaliser dans le futur. Il dépend également des causes et des attributions utilisées par l'individu pour comprendre et expliquer les raisons pour lesquelles des événements se sont produits. Ces événements peuvent se créer d'une manière positive ou négative comme ils peuvent faire partie du passé, du présent ou parfois du futur.

Il est donc très important d'adopter un style optimiste pour expliquer les événements afin de ne pas être considéré comme faisant partie des pessimistes. Carver et al. 2009, cité par Luthans et al. 2017 décrivent « l'optimisme comme un point de vue globalement positif qui produit des attentes positives ». (Carver et al. 2009, cité par Luthans et al. 2017, p. 342).

D'une façon générale, les gens ont tendance à prévoir leur avenir de manière optimiste. L'optimisme pour soi consiste à estimer que l'occurrence des événements positifs (acquérir la maison de ses rêves) est plus probable que l'occurrence des événements négatifs (crouler sous les dettes). Une conception directe de l'optimisme consiste à s'attendre à vivre d'événements positifs et ne pas à vivre des événements négatifs. Il s'agit de la prise en compte directe des attentes positives de l'individu ([http :www.cairn.info/revue , les cahiers internationaux de psychologie sociale 2017.1.page 10-3 .htm](http://www.cairn.info/revue_les_cahiers_internationaux_de_psychologie_sociale_2017_1.page_10-3.htm))

L'optimisme est une perspective positive ou une attitude positive envers la vie, caractérisée par l'espoir, la confiance en un résultat favorable et la croyance que les circonstances s'amélioreront.

- **L'espoir**

Snyder, Irving et Anderson ont défini l'espoir comme « un état motivationnel positif basé sur deux dimensions interactives liées au succès : l'agency, qui fait référence à l'énergie dirigée vers l'objectif, et le pathways, qui désigne la planification en vue d'atteindre les objectifs »(Snyder, Irving et anderson1991, p. 287).

Ainsi, l'agency qui constitue la composante pouvoir de la volonté, génère la détermination à identifier et à accomplir les objectives, alors que le pathways, ou la composante pouvoir du chemin, suscite la création de chemins alternatifs pour remplacer ceux qui pourraient avoir été bloqués dans le processus de poursuite des buts.

Les modes de pensée agency et pathways sont deux concepts complémentaires, additifs et réciproques. Aucun des deux ne définit l'espoir à lui seul ; aucun des deux n'est synonyme de l'espoir.

Peterson et Luthans (2003) ont conduit une recherche exploratoire destinée à investiguer les relations entre le niveau d'espoir des leaders et certaines mesures liées à la performance au travail. Un échantillon de 59 leaders a été sondé et les résultats ont montré que ceux d'entre eux qui avaient des scores élevés sur la dimension espoir appartenaient à des unités qui dégageaient plus de profit, et au sein desquelles la satisfaction des subordonnés, ainsi que leur intention de rester en poste, étaient élevées. Luthans et al ont étendu le champ du construit « espoir » au contexte du travail en prenant appui sur une série d'études qui établissent des liens entre cette dimension du PsyCap et la performance sur le lieu de travail.(luthans et al 2007, p. 67).

L'espoir est un état mental caractérise par la croyance ou l'attente optimiste qu'une situation positive ou souhaitée se réalisera a l'avenir dans le domaine de travail se réfère a la convection et a l'optimisme des individus quant à la réalisation de résultats positive lies à leur travail. Cela englobe la confiance en la possibilité d'atteindre des objectifs professionnels, de surmonter les défis et d'expérimenter une satisfaction dans le contexte professionnel.

- **La résilience**

Masten (2001), la résilience fait référence à des phénomènes caractérisés par l'aboutissement à de bons résultats et ce, malgré l'existence de menaces d'adaptation ou

de développement. Ce concept implique la capacité de s'ajuster à un niveau de stress normal ou anticipé et de s'adapter à des chocs inattendus voire des désastres. Visant à simplifier la définition du concept.

(Luthans 2002) définit la résilience comme une capacité psychologique positive à rebondir face à l'adversité, à l'incertitude, aux conflits, aux échecs ou même face à des changements positifs, des progressions et une plus grande responsabilité. D'autre part, on peut également situer la résilience par rapport à des événements à valence positive : « C'est la capacité psychologique positive de rebondir et de se redresser, non seulement dans l'adversité, les conflits et les échecs, mais aussi dans les changements positifs, progrès et augmentations de responsabilité » (Luthans, 2002, cité par Luthans et al. 2007, p. 112).

L'auteur souligne le fait que, dans le monde du travail contemporain, l'environnement peut devenir hostile et stressant pour l'individu qui se contente de s'en sortir en réagissant de façon passive. Donc, réduire la résilience à une réponse traditionnelle de survie quand on fait face à l'adversité peut en limiter l'application. Rebondir face à un problème est toujours nécessaire mais pas suffisant. Il s'agit du « déploiement de patterns et de processus d'adaptation positifs pour surmonter l'adversité ou des facteurs de risques, en capitalisant des atouts personnels, sociaux et psychologiques » (Mastens et al. 2009).

La résilience se réfère à la capacité d'une personne à surmonter des épreuves à s'adapter face à l'adversité et à rebondir après des situations difficiles, la résilience est souvent définie comme la capacité d'un système à maintenir son fonctionnement normal ou à revenir à état stable après avoir subi une perturbation.

2-5 les théories du capital psychologique

➤ La théorie de l'auto efficacité d'Albert Bandoura en 1970

Bandura il a élaboré cette théories dans le cadre de la théories social cognitive qui met accent sur l'interaction entre les factures enviromentaux personnels et comportementaux ,pour bandura le système de croyance sur le sentiment d'auto-efficacité personnelles est au fondement de la motivation du bien-être et des

accomplissements humaines, le sentiment d'auto efficacité ne consiste pas seulement à savoir ce qui il faut faire et à être motivé il s'agit plutôt d'une capacité productrice au sein de laquelle les sous compétences cognitives, social, émotionnelle et comportementaux doivent être organisées et orchestrées efficacement pour servir de nombreux buts pour Bandura c'est « les systèmes sociaux qui entérinent les compétences des personnes leur fournissent des ressources utiles et laissent beaucoup de place à leur auto direction, leur donnent plus d'encouragements pour qu'ils concrétisent ce qu'ils veulent eux-mêmes devenir, ou l'environnement social a un rôle dans le processus d'auto efficacité cela qui signifie un sentiment élevé d'efficacité personnelle au sein d'un environnement réactif récompensant les réussites valorisées, favorise les aspirations, l'engagement productif dans les activités et un sentiment de réussite personnelle.

En croisant les niveaux de sentiment de auto efficacité personnelle (fort et faible) et les attentes de résultat (fortes et faibles) infléchies par l'environnement Bandura décrit des configurations différentes de ce qu' il nomme des effets psychosociaux émotionnels :

Tableau 01 : le tableau représente le niveau de auto-efficacité et ces résultats

Sentiment d'auto efficacité élevée	Attentes des résultats élevés	Favorise les aspirations l'engagement productif dans des activités et un sentiment de réussite personnelle
	Attentes des résultats faibles	Revendication rapproches, militantisme ou changement de milieu
sentiment d'auto efficacité faible	Attentes des résultats élevés	Auto dévalorisation Découragement
	Attentes des résultats faibles	Résignation Apathie

Nous sommes bien dans l'idée que les processus d'auto – efficacités varient en fonction de l'univers mental et que celui-ci dépend des dispositions et de l'expérience du sujet mais aussi du milieu social et culturel d'appartenance.

Pour mesurer le sentiment d'auto efficacité, plusieurs instruments ont été développés, notamment par Albert Bandura lui-même, l'un des outils les plus connus est

l'échelle d'auto efficacité de Bandura. Il existe également d'autres questionnaires et échelles spécifiques adaptés à différents domaines tels que l'auto efficacité académique, professionnelle ou sportive. Certains exemples incluent l'échelle d'auto efficacité académique de Schwarzer et Jerusalem, et l'échelle d'auto efficacité au travail de Rigotti et Shans. Ces instruments sont conçus pour mesurer la perception individuelle de sa propre capacité à accomplir des tâches dans des contextes spécifiques.

➤ la théorie de l'espoir de Snyder 1990

La théorie de l'espoir de Snyder met l'accent sur le rôle de l'espoir dans la motivation et la réalisation des objectifs. Selon cette théorie, l'espoir est composé de deux éléments principaux :

- Agence : la motivation et la persévérance et croire que vous pouvez susciter le changement et atteindre ces objectifs.
- La voie mentale : c'est la capacité de planifier et trouver différentes façons d'atteindre vos objectifs.

Snyder a décrit les personnes pleines d'espoir comme des personnes capables d'établir des objectifs clairs, d'imaginer de multiples voies réalisables vers ces objectifs et de poursuivre vigoureusement des objectifs significatifs. Dans les sections qui suivent, nous examinerons chaque des deux éléments de la théorie de l'espoir en détails et nous explorons les stratégies que vous pouvez utiliser pour aider les gens à atteindre leurs objectifs.

➤ Etape 1 : trouver les voies vers la réussite

La réflexion sur les chemins fait référence à votre conviction que vous pouvez trouver une voie réalisable vers vos objectifs. Plus vous êtes créatif et déterminé à trouver des chemins, plus vous aurez d'espoir. Si quelque chose hors de votre contrôle vous gêne, vous trouvez un autre itinéraire.

Regardez d'abord un objectif sur lequel vous aimeriez travailler, que faudrait-il pour transformer cette vision en réalité ? Faites une liste des étapes à suivre pour y arriver.

➤ Etape 2 : susciter le changement

Agence c'est votre conviction persistante que les voies que vous avez identifiées mèneront éventuellement à votre objectif souhaité, si vous continuez à avancer régulièrement le long de celle-ci, la réflexion d'agence est particulièrement importante lorsque le chemin sur lequel vous vous trouvez est bloqué, cela vous donne la flexibilité et la volonté de passer à une voie différente et plus réussie prenez le temps de développer, de bonnes habitudes qui vous permettront d'avancer par exemple, vous devrez peut-être vous lever plus tôt pour avoir le temps d'étudier pour un cours à distance, ou vous pourriez arrêter de regarder la télévision pour consacrer plus de temps à la forme physique donnez à vos objectifs les plus importants le temps dont ils ont besoin en leur réservant un créneau régulier dans votre emploi du temps.

Il existe plusieurs échelles de mesure de l'espoir au travail, chacune conçue pour évaluer différents aspects de cet état émotionnel deux échelles les plus couramment utilisées sont :

- L'échelle de Snyder Hope : développée par C.R Snyder et ses collègues, cette échelle mesure l'espoir en deux composantes principales : la volonté de fixer des objectifs et la capacité perçue à les atteindre.

Il est important de noter que les échelles de mesure peuvent varier en fonction des chercheurs et des domaines spécifiques d'application. Ces outils sont généralement construits à partir d'une question qui évalue les attitudes, les croyances et les comportements liés à l'espoir au travail. Avant d'utiliser une échelle particulière, il est recommandé de s'assurer de sa validité et de sa fiabilité dans le contexte spécifique de l'étude ou de l'évaluation.

- **La théorie de l'optimisme de Seligman 1970 : le style explicatif**

Le concept d'optimisme, que Seligman appelle le style explicatif, trouve son origine dans les laboratoires de conditionnement animal. Par exemple lorsque des chiens ont été exposés à un choc électrique ces chiens sont apparus que rien ne pouvait être fait quel que soit leur comportement. Des années plus tard Seligman a proposé une théorie : comment un processus similaire de soumission appris se produit chez humains.

Après une courte période, la théorie résignation acquise s'est révélée incapable d'expliquer la gravité des symptômes de dépression de la diminution de l'estime de soi, c'est pourquoi Seligman la révisée, cette révision inclut les explications causales des individus. par exemple lorsque une personne vit un événement négatif, il s'interroge sur la cause de cet événement. **Il existe 3 dimensions associées aux explications causales :**

- 1- **Explique la causalité** : lorsque un événement incontrôlable survient dans la vie d'une personne, la question qui se pose est : cet événement est-il lié à quelque chose qui me concerne (attribution interne), ou se rapporte-t-elle à d'autre personne (attribution externe).
- 2- **Stabilité** : la question posée est la cause de l'événement qui se produit aujourd'hui existe-t-elle dans l'avenir (stable) ou non (instable)
- 3- **La globalité** : est-ce que la cause de cet événement influence plusieurs aspects de la vie de la personne (attribution globale) ou n'influence-t-elle qu'un aspect particulier (attribution spécifique).

Tableau 2 : les attributions causales et les modes d'adaptation face aux événements négatifs selon la révision de la théorie de la résignation acquise (Abramson et al., 1978)

Dimensions attributionnelles	Types d'attribution	Modes d'adaptation
Causalité	Interne Externe	Attribuer un événement négatif à une cause interne risque d'amener une diminution de l'estime de soi
Stabilité	Stable Instable	Attribuer un événement négatif à une cause stable peut entraîner la gravité de la résignation.
Globalité	Globale Spécifique	Attribuer un événement négatif à une cause globale peut entraîner une mauvaise adaptation de plus longue durée

Scheier et Carver 1980 : la disposition à l'optimisme

***La définition du concept de la disposition à l'optimisme**

Après les recherches menées par Scheier et Carver 1981 sur le modèle de régulation de comportement personnel, le concept d'optimisme a émergé. Ce modèle s'articule autour des attentes des gens face à certaines situations sur leur comportement. Si les gens croient que leurs objectifs sont réalisables, ils continuent à faire des efforts pour atteindre leurs objectifs et c'est ce qu'on appelle et vice versa.

***définition de la disposition à l'optimisme**

Selon le point de vue de Scheier et Carver, il existe des optimistes qui ont des attentes positives pour l'avenir, car ils s'attendent plus à des bonnes choses qu'à des mauvaises. D'un autre côté, il y a des pessimistes qui ont des attentes négatives pour l'avenir. Scheier et Carver postulent que cette « disposition à l'optimisme », basée sur les attentes générales des personnes, est un trait relativement stable de la personnalité qui a des conséquences importantes sur la façon dont les gens régulent leurs actions, leurs difficultés, ou à des situations stressantes.

Il existe plusieurs échelles de mesure de l'optimisme dont deux des plus connues sont :

- L'échelle d'optimisme de Scheiner et Carver développée par les psychologues Scheiner et Carver, cette échelle évalue la tendance d'une personne à adopter une perspective optimiste ou pessimiste face à la vie. Elle comporte des affirmations auxquelles les individus répondent en fonction de leur degré d'accord.
- L'échelle d'optimisme de life orientation (LOT-R) cette échelle mesure l'optimisme en évaluant les attentes des individus quant à leur avenir. Elle a été développée par Michael F. Scheier et Charles S. Carver. Le LOT-R comprend six énoncés d'évaluation personnelle traitant spécifiquement de des attentes générales des gens relativement à des conséquences positives ou négatives.

Ces échelles sont souvent utilisées dans la recherche en psychologie pour quantifier l'optimisme d'une personne. Il est important de noter que la mesure de l'optimisme peut varier en fonction du contexte culturel et des populations étudiées.

➤ La théorie de la résilience de masten 1980

Si la majorité des recherches ont mis l'accent sur les variables négatifs de l'environnement de travail certain modèles choisit de prendre un contrepied sur les ressources positives en présence

Masten propose une perspective approfondie sur la capacité des individus à s'adapter face à la diversité, Ann masten psychologue de développement souligne que la résilience ne se limite pas à la simple capacité de se remettre d'épreuves mais englobe également la croissance positive qui peut découler de ces expériences selon cette théorie. la résilience est un processus dynamique influencé par des facteurs on trouve le soutien social à la fois familiale et communautaire qui peut jouer un rôle crucial dans le renforcement de la résilience, les relations affectives stables, les modèles positifs et le réseau de soutien social sont autant d'éléments qui favorisent la capacité d'adaptation, l'estime de soi et la confiance en ses propres capacités sont également des aspects essentiellement pour renforcer la résilience. Masten suggère que l'individu résilient ont souvent une perception réaliste de leurs propres capacités ce qui les aide à surmonter les défis de manière plus efficace cette théorie met en avant l'importance des compétences sociales et émotionnelles la capacité à réguler ses émotions à établir des relations positives et à résoudre des conflits contribue à renforcer la résilience.

• Le modèle de Demerouti JDR/Job (demandes – ressources)

La réflexion centrale de Demerouti est d'affirmer que si chaque emploi comporte un certain nombre de facteurs ces derniers sont classés en 2 groupes

1-les facteurs qui constituent des exigences : se réfèrent aux aspects de l'activité qui nécessitent des stratégies d'ajustement ou compensation entraînent de la fatigue

2-les facteurs qui constituent des ressources : sont vues comme génératrices de motivation en ce qu'elles permettent aux professionnels de se développer, d'être dans un processus d'apprentissage. par exemple une ressource comme l'autonomie permet de valoriser l'individu en lui donnant une grande marge de manœuvre en le responsabilisant.

- Le modèle de JDR fonde son argumentation sur deux processus

1-postule que la charge excessive de travail sur une longue durée, conduit à une sollicitation trop importante des ressources propre à terme elle induit la mise en

échec des stratégies composition et d'épuisement. Les ressources peuvent jouer un rôle d'éponge par rapport à la charge de travail

2- pustule que manque de ressources par le fait qu'il ne permet pas de répondre aux exigences du travail entraîne une attitude de retrait qui conduit à un désengagement

Le modèle permet de mettre en évidence qu'une charge de travail importante conduit dans le premier temps à la fatigue et peut si elle dure elle se transformer à l'épuisement en revanche elle ne conduit pas ou à un désengagement.

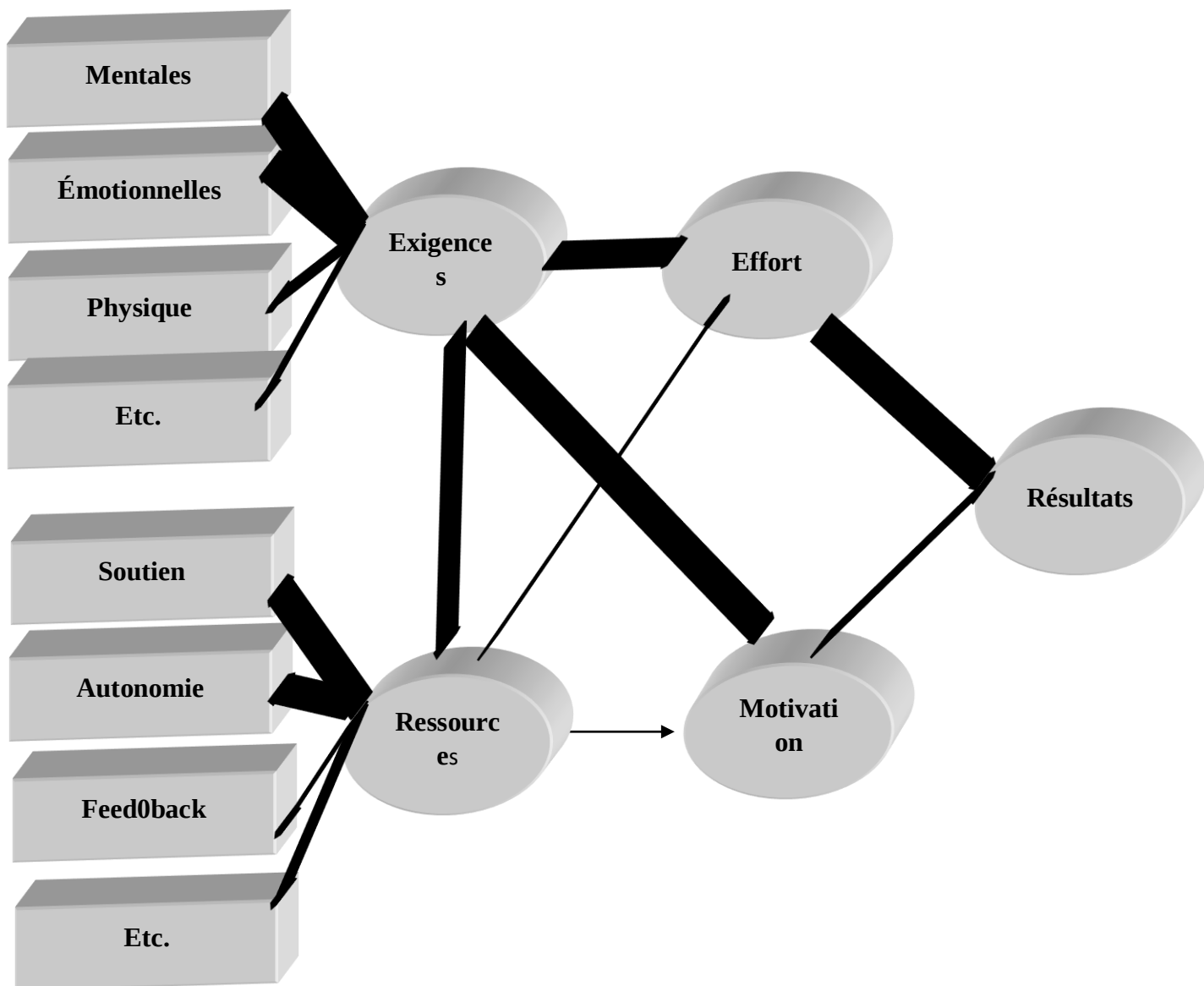


Figure 2 : Le JD-R model (Bakker & Demerouti, 2017)

2-6 Le Capital Psychologique en contexte professionnel

L'opérationnalisation du PsyCap à travers des techniques robustes et fiables a permis son utilisation dans plusieurs domaines. Néanmoins ce construit à l'origine principalement dans une perspective de contribution plus généralement à la gestion des ressources humaines. Une consultation approfondie des bases de données Psy Info et Business Source Premier à l'échéance du 1er février 2019, avec les mots clés « psy cap » ou « psychological capital » dans le titre ou dans le résumé, a fait ressortir 686 articles référencés dans des revues à comité de lecture, dont 481 durant ces cinq dernières années. La majorité de ces articles (i.e., 90%) étaient rédigés en langue anglaise et concernaient des études en contexte professionnel. En langue française, un seul article, à notre connaissance, était spécifiquement consacré au capital psychologique d'une population d'entrepreneurs (De Hoe & Janssen, 2016).

2-7 Les conséquences du Capital Psychologique en contexte professionnel

Les liens du capitale psychologie avec des variables d'intérêt en milieu de travail ont fait l'objet d'un grand nombre d'études (Alessandria, Consiglio, Luthans, & Borgogni, 2018 ; Bouckennooghe, De Clercq & Raja, 2019). Dans ces recherches, différentes catégories de construits peuvent être identifiées : les comportements (citoyenneté organisationnelle), incluant les performances, ainsi que la santé au travail engagement au travail.

- **Le capitale psychologique et comportements**

En générale les personnes ayant un capital psychologique élevé ont de l'énergie qui se traduit par de plus grandes performances sur de longues périodes (Avey, Reichards, Luthans, & Mhatre, 2011). Ainsi dans une recherche menée dans une entreprise du secteur financier, (Peterson et al. 2011) ont relevé que des salariés d'un grand groupe financier ayant les niveaux de PsyCap les plus élevés obtenaient les meilleures performances .

Au-delà des performances, certaines études ont été faites sur les liens reliant le PsyCap à d'autres comportements professionnels tels que les comportements de citoyenneté organisationnelle (Organ, 1988) et les comportements d'innovation.

Enfin, différentes recherches ont permis de souligner les effets bénéfiques du PsyCap sur des comportements au travail négatifs tels que les comportements contre-productifs (CCP), et l'absentéisme.

- **Capital psychologique et santé**

Dans le contexte de la santé au travail, de nombreuses études ont mis en évidence les liens directs du PsyCap avec différents construits positifs tels que le bien-être et le bonheur (Choi & Lee, 2014 ; Siu, 2013). De plus, différentes études ont apporté la preuve du rôle important du PsyCap dans le choix d'un style de coping efficace qui en retour amenait une meilleure santé psychologique (Ding et al. 2015 ; Rabenu, Yaniv, & Elizur, 2016 ; Zhou et al., 2017). Cependant, la majorité des études faites se sont focalisées sur le rôle du PsyCap. Ainsi, dans le cadre théorique du modèle des contraintes-ressources professionnelles (Bakker, & Demerouti, 2007), (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti et Schaufeli 2007) ont observé que des ressources personnelles apparentées au PsyCap (auto-efficacité et optimisme) avaient un rôle médiateur entre les ressources professionnelles et l'engagement au travail.

2-8 Les antécédents de capitale psychologique

On a trouvé peu de recherches qui mesuraient quoi que ce soit en lien avec la formation du PsyCap. En d'autres termes, il n'y a pas d'examen fait, avec une méthode systématique, des antécédents du PsyCap et qui suggère que cela puisse être fructueux pour la recherche future. (Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011, p. 148).

Toutefois, « on sait très peu du comment et du pourquoi un individu atteint un certain niveau de PsyCap et s'y stabilise » (Avey, 2014, p. 141).

Avey a toutefois mis en évidence quatre types d'antécédents du capital psychologique dans le cadre de ses travaux de 2014, ceci en étudiant un échantillon de 1.264 ingénieurs travaillant pour des firmes du secteur de l'aérospatial dans le Nord-Ouest des États-Unis. Les résultats montraient que les différences individuelles expliquaient 45% de la variance du PsyCap, la supervision 32%, les caractéristiques du

travail 12% et des données sociodémographiques, prises ensemble, 2%. Une étude similaire (Avey, 2014) fut conduite en Chine sur un échantillon de 529 employés du secteur des technologies et confirma les deux premières tendances concernant les différences individuelles et la supervision mais pas celle concernant les données sociodémographiques. Les caractéristiques du travail n'ont pu être mesurées dans cette réplique. En ce qui concerne les variables sociodémographiques, il y a des résultats contradictoires. Ainsi, si Avey (2014) n'a pas pu identifier de différence au niveau du genre dans chacune des deux études mentionnées ci-dessus, Heitler (2013) en avait mesuré sur un échantillon de 217 étudiants d'un business collège de Budapest, au sein duquel des scores différents entre les femmes et les hommes sont apparus au niveau du score global du PsyCap et sur la dimension d'efficacité. 45 Il existe un contraste entre le nombre restreint de publications traitant les antécédents du capital psychologique et l'abondance qui caractérise la littérature abordant la question de ses conséquences en termes de bien-être, qui semble relever d'une importance cruciale dans le monde du travail. Luthans et al. (2017) expliquent que les managers et les décideurs des organisations ont en effet besoin de preuves sur lesquelles s'appuyer pour répondre à la question de savoir comment le PsyCap peut influencer le résultat net. Cette orientation vers le résultat est consistante avec le critère du courant des comportements organisationnels positifs qui souligne l'importance de s'appuyer sur des performances mesurables et désirables.

2-9 Les différents niveaux d'analyse de capital psychologique

Le Capital Psychologique est basée principalement pour évaluer les comportements organisationnels positifs au niveau individuel, le PsyCap a fait le but de recherches démontrant qu'il pouvait également être évalué à des niveaux supérieurs (Dawkins, Martin, Scott & Sanderson, 2015). Dans certaines études empiriques, il a ainsi été mesuré au niveau du groupe de travail (Clap Smith, Vogelgesang, & Avey, 2009) et plus rarement au niveau organisationnel (McKenny, Short, & Payne, 2013). Le PsyCap se prête à une conceptualisation à de plus hauts niveaux d'analyse car chacune de ses composantes a déjà été étudiée, empiriquement ou théoriquement, au niveau collectif. Ainsi deux méta-analyses soutiennent la relation existant entre l'efficacité

collective et la performance au niveau du groupe, notamment parmi les équipes ayant des tâches hautement interdépendantes (Gully, Incarcérera, Joshi, & Beaubien, 2002; Stajkovic, Lee, & Nyberg, 2009). de façon identique, des études ont déterminé que la résilience organisationnelle, la capacité de renouveler les méthodes et les stratégies de gestion de manière dynamique en réponse à des changements (Hamel & Välikangas, 2003), permettait à une organisation de faire face aux difficultés dans un environnement risqué et incertain (e.g., Home & Orr, 1997). Enfin, Luthans, Youssef-Morgan et Avolio (2015) ont également émis l'hypothèse qu'il pouvait y avoir des organisations optimistes ou ayant la culture de l'espoir. Cependant, l'évaluation du PsyCap au niveau collectif reste encore à établir et différents modèles de mesure doivent être étudiés : somme, moyenne ou niveau de consensus entre membres du groupe (Chan, 1998).

10-2 Capital psychologique et bien-être au travail

Avant de nous concentrer sur le contexte du bien-être au travail, précisons que le capital psychologique est prédictif de résultats de santé. Par ailleurs, une relation négative entre le PsyCap et les symptômes de dépression a été établie, notamment en 2014 dans une étude portant sur 1.210 professeurs d'université chinois (Shen et al., 2014). Nous reprenons notre focus sur le bien-être au travail avec une méta-analyse (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011) portant sur 51 échantillons indépendants, équivalents à 12.567 échantillon, qui a révélé des liens positifs que le PsyCap entretenait avec la performance des employés, qu'elle soit auto rapportée, évaluée par le superviseur ou bien objective, ainsi qu'avec des attitudes désirables, comme la satisfaction au travail, l'engagement organisationnel et le bien-être psychologique, et enfin avec des comportements de citoyenneté organisationnels. Des relations négatives ont également été établies avec des comportements indésirables, comme la déviance, et avec des attitudes de la même valence, comme le cynisme, l'intention de quitter son emploi, le stress professionnel ou l'anxiété.

En 2014, Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst ont établi une revue de littérature qui portait sur 66 études publiées entre 2004 et 2014. Des liens entre, d'une part, le PsyCap et, d'autre part, des mesures d'attitude de comportement positifs, ont été établis aux niveaux de l'individu, l'équipe et l'organisation. Ces deux études portaient sur un large

spectre d'employés en manufactures, services, organisations publiques et organisations non gouvernementales, et couvraient un panel de 46 cultures de types différents (Luthans et al., 2017). Si ces travaux s'inscrivent pour la plupart dans des designs transversaux, des preuves soutenant l'existence de liens entre le PsyCap et le bien-être au travail d'un point de vue général (Avey et al. 2010) ainsi qu'avec la performance.

Peterson & Zhang, 2011, cité par Luthans et al. 2017 ont été établies dans le cadre de designs longitudinaux également. Ces exemples sont illustratifs d'une vague d'études qui a contribué à nourrir la réflexion sous-jacente à la construction d'interventions destinées à améliorer le bien-être au travail via des actions sur le capital psychologique des travailleurs. (Peterson & Zhang, 2011, cité par Luthans et al. 2017, p. 349).

Une méta-analyse récente a évalué l'efficacité de telles interventions, notamment en cherchant des liens qu'elle entretiendrait avec le bien-être et la performance (Lupşa, Vîrga, Maricuţoiu & Rusu, 2019). Quarante-et-une études (Ntotal = 3.911) ont rencontré les critères d'inclusion et l'effet global des interventions sur le PsyCap s'est avéré significatif.

Des analyses séparées ont aussi révélé des effets significatifs de taille petite de ces interventions sur l'espoir, l' (auto-)efficacité et l'optimisme, et de taille petite à moyenne sur la résilience. Enfin, l'efficacité subséquente de ces interventions sur le bien-être et la performance s'est aussi avérée significative.

Résumé :

Le capital psychologique également appelé psycho-capital en anglais, est un concept qui englobe les ressources mentales émotionnelles d'un individu. Il est composé de quatre principaux éléments : l'optimisme, L'efficacité personnelle, l'espoir et la résilience.

En ce qui concerne son histoire, le concept de capital psychologique trouve ses racines dans le bien-être psychologique et la résilience, il gagné une importance dans les milieux professionnelle autours des dernières décennies. En mettant l'accent sur l'importance des ressources mentales dans la réussite individuelle et organisationnelle.

Son intérêt réside dans sa capacité prédire la performance, le bien-être et la satisfaction au travail. Les individus ayant un capital psychologique élevé sont généralement plus résilients face au stress, plus motive et plus aptes à surmonter les obstacles.

En ce qui concerne les approches du capital psychologique, elle inclut des interventions visant à renforcer les composantes individuelles du capital psychologique, telle que la formation à l'optimisme, le développement de la confiance en soi, la promotion de l'espoir et la mise en place de stratégies pour favoriser la résilience, Ces approches sont souvent utilisées dans le cadre du développement personnel et professionnel pour améliorer les performances individuelles et organisationnelles.

Chapitre III

Le bien-être au travail

3-1 l'apport de la psychologie au bien être

3-1 la définition de bien être en générale

3-3 la définition de bien-être au travail

3-4 les différents approches de bien-être au travail

3-5 les déterminants de bien-être au travail

3-6 les conséquences de bien-être au travail

Préambule

Dans ce chapitre on va développer le concept de « bien-être » et plus particulièrement le « bien-être au travail » est devenu un sujet d'actualité central aussi bien pour les entreprises, que pour les salariés, et pour cela on commence de parler sur le bien-être général ensuite vient le bien-être au travail où on va aborder les différentes définitions de bien-être en général, dimension et définition de bien-être au travail, les modèles et les théories de bien-être au travail, et aussi les déterminants et les conséquences du bien-être au travail.

3-1 Apports de la psychologie

Au-delà des approches hédonique et eudémonique, le bien-être a également été influencé par le champ de la psychologie dans le courant du XIX^{ème} siècle. La psychologie a conditionné les conceptualisations modernes du bien-être psychologique que ce soit au travers des théories psychologiques des émotions, de l'approche humaniste, de la psychologie positive ou bien de la psychologie de la santé.

➤ La théorie psychologique des émotions

A partir de la fin du XIX^{ème} siècle a conduit plus tard, dans les années 80, à la modélisation des émotions qui a considérablement influencé les travaux sur le bien-être psychologique (Ekman, 1982 ; Watson & Tellegen, 1985 ; Watson, Clark & Tellegen, 1988). Selon Watson et al. (1988), le bien-être psychologique peut être considéré comme des émotions positives et négatives.

➤ L'approche humaniste

(VandenBos, 2007) d'une scission entre l'approche psychanalytique et l'approche behavioriste, reconnaît la capacité d'autodétermination de la personne considérée comme un individu unique. Dans la continuité de l'approche eudémonique, le courant humaniste considère que l'individu a une capacité à se développer selon ses choix personnels et à se réajuster en fonction de son expérience.

➤ La théorie des besoins de Maslow (1943)

A infusé abondamment ce courant humaniste et l'étude actuelle du bien-être psychologique. Cette théorie, portant néanmoins davantage sur les besoins que sur le

bien-être psychologique, donne une place centrale à l'estime de soi, l'affiliation sociale et l'actualisation de soi par rapport aux besoins physiologiques.

➤ La psychologie positive

Martin Seligman, Président de l'American Psychological Association (APA), est l'étude des conditions et processus qui contribuent à l'épanouissement ou au fonctionnement optimal des individus, des groupes et des institutions » (Gable & Haidt, 2005).

le bien-être est un thème important de ce courant qui en étudie le concept, ses causes, ses conséquences et sa mesure. La psychologie positive s'intéresse aux aspects positifs de l'expérience subjective et du fonctionnement humain (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), aux aspects les plus agréables de la vie et se préoccupe de rendre la vie des individus plus satisfaisante.

Pour mesurer le bonheur Seligman (2004) propose un découpage en trois parties distinctes :

- **La vie plaisante**: la personne est à la recherche de vivre le plus d'émotions positives possibles, avec une certaine capacité, à en avoir conscience et à les apprécier à leur juste valeur

- **La vie d'engagement** : la personne est complètement engagée dans son travail, sa famille, son couple, ses loisirs et le temps n'existe plus. Avec un niveau de concentration maximal l'individu ne ressent pas plus d'émotions positives que négatives (la théorie du Flow de Csikszentmihalyi, 1990)

- **La vie pleine de sens** : la personne est à la recherche de sens dans sa vie. Il adopte un comportement en cohérence avec ses valeurs et s'engage dans des buts plus larges que lui.

➤ La psychologie de la santé

Elle étudie les facteurs psychologiques, sociaux et émotionnels intervenants dans les comportements de santé et pouvant avoir un rôle dans le déclenchement et le développement de la maladie. La santé psychologique, champ majeur de la recherche en psychiatrie, a longtemps été définie comme une absence de symptômes négatifs ou de maladies (Keyes, 2003 ; 2005). Keyes (2006) apporte une nouvelle définition de la

santé mentale qui serait juste une absence de maladie. Diener (1984), Ryff (1989), Waterman (1993) ainsi que Ryff & Keyes (1995) considèrent, quant à eux, que la santé mentale devrait être définie comme étant un état de bien-être, et pas seulement comme une absence de maladie. Leur position fait écho à la définition donnée par l'Organisation Mondiale de la Santé en 1948 : « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

3-2 DÉFINITIONS DU BIEN-ÊTRE

Le bien-être viendrait du fait que les individus ont une perception de leur situation en accord avec leurs besoins, leurs valeurs ou leurs aspirations ; le bien-être subjectif (ou hédonique) serait comme un ensemble composé à la fois d'une évaluation cognitive et d'affects positifs et négatifs. (Andrews et Withey 1976)

Pour Diener « La mesure des réactions négatives telles que la dépression ou l'anxiété donne une image incomplète du bien-être des personnes et il est impératif de mesurer également la satisfaction dans la vie ainsi que les émotions positives » ; « Le bien-être subjectif renvoie à l'expérience globale des réactions positives envers sa propre vie et inclut toutes les composantes d'ordre inférieur telles que la satisfaction de la vie et le niveau hédonique. La satisfaction dans la vie renvoie à un jugement conscient et global de sa propre vie. Le niveau hédonique fait référence à l'équilibre entre le caractère agréable et désagréable de sa propre vie émotionnelle » ; « Le bien-être se caractériserait par trois éléments essentiels : il est tout d'abord subjectif, c'est un vécu personnel, il n'est pas l'absence de facteurs négatifs, il inclut des composantes positives (émotions agréables). Il se traduit par une évaluation globale de la vie de la personne dans son ensemble. » (Diener 1994, p. 103 et p.108).

« la satisfaction de la vie, des affects agréables et des affects désagréables constituent les trois facteurs interdépendants du bien-être subjectif. Les affects se réfèrent aux humeurs agréables et désagréables et aux émotions, alors que la satisfaction de la vie se réfère à une évaluation cognitive de la satisfaction dans la vie ».(Diener et Eunkook Suh 1997, p.200),

Pour Diener et al. les personnes ressentent un bien-être subjectif abondant lorsqu'ils ressentent de nombreuses émotions positives et peu d'émotions négatives, quand ils sont engagés dans des activités intéressantes, lorsqu'ils expérimentent beaucoup de plaisirs et peu de douleurs et enfin lorsqu'ils sont satisfaits de leur vie.(Diener et al 1988)

Selon Rolland (2000), le bien-être subjectif se définit à partir de la notion de bonheur (état de plénitude) qui s'exprime par la prédominance des affects positifs sur les affects négatifs.

Pour Diener et Eunkook Suh « les enquêtes portant sur le bien-être se base sur l'une ou l'autre des trois définitions suivantes : (1) la satisfaction à l'égard de la vie, (2) la santé et la capacité / invalidité et (3) des indices composites de fonctionnement positif. »(Diener et Eunkook Suh 1997, p.200),

Pour Pollard et Lee , « Le bien-être est un processus complexe, aux multiples facettes, qui vise à améliorer la santé et le bien-être de la personne, qui n'a cessé d'échapper aux tentatives des chercheurs. ».(Pollard et Lee 2003, p.60),

3-3 La définition de bien-être au travail

Au-delà des différents termes utilisés relatifs au bien-être au travail, nous trouvons, dans la littérature scientifique, plusieurs définitions :

Selon Bradburn (1969), si ses affects positifs l'emportent sur ses affects négatifs, la personne peut être considérée comme étant dans une situation de bien-être au travail.

Selon Ménard et Brunet (2010), la définition authentique du bien-être se centre sur la cohérence entre l'individu et le travail (la nature du travail, les tâches que le travail implique ou les relations que le travail entraîne). Le travail est source de bien-être lorsqu'il permet au travailleur d'agir en cohérence avec « ses valeurs, son éthique et plus largement sa nature profonde ». Selon Richard (2012), le bien-être au travail est « un construit à deux dimensions :une dimension émotionnelle ou affective liée au plaisir et l'ensemble des affects positifs et une dimension cognitive liée à la prise de conscience du sens que prend le travail pour la personne ».

Selon Biétry et Creusier (2013), l'obtention du bien-être au travail donne par l'hédonisme. Cette approche définit la notion de bien-être subjectif, où l'individu

confronté à des affects positifs et négatifs dans le cadre de son emploi, se trouve en situation de bien-être s'il arrive à maximiser les premiers et à minimiser les seconds.

La définition eu démonique du bien-être au travail donne par le principe d'accomplissement. C'est le fait d'apporter quelque chose qui vient de soi à son environnement, de donner du sens à son travail, et de tirer une satisfaction de cet engagement.

Selon l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé), le bien-être sur le lieu de travail est défini comme « un état d'esprit dynamique caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part ».

Selon l'ILO (Organisation Internationale du Travail des Nations Unies), « le bien-être au travail se rattache à tous les aspects de la vie au travail, de la qualité et la sécurité de l'environnement de travail, le climat au travail, et l'organisation du travail ».

Selon l'APA (American Psychological Association), « le bien-être au travail est le résultat de six facteurs : l'équilibre de vie privée - vie professionnelle, l'implication des salariés, la santé et la sécurité, la reconnaissance des employés et le développement des employés, reliés tous ensemble par la communication ».

Selon Buffet et al. (2013), le bien-être apparaît à l'intersection de deux champs : la sécurité et la santé au travail et l'innovation pour l'environnement de travail, qui se décline en cinq éléments : l'organisation du travail (autonomie dans le travail) ; GRH (employabilité) ; relation salariale (implication) ; ergonomie (confort) ; temps professionnels (équilibre vie privée – vie professionnelle)

Selon Abord de Chatillon et Richard (2015), le bien-être se présente à travers quatre dimensions :

Le sens donné au travail (que l'activité soit utile, qu'on sache à quoi elle sert, ...), le lien social (avec les collègues essentiellement), l'activité (la maîtriser, la conduire à bien) et le confort (environnement de travail et qualité de vie au travail).

Comme nous venons de le voir, même si le bien-être au travail a été moins étudié que le bien-être en général, plusieurs définitions existent. Ces définitions font apparaître plusieurs dimensions du bien-être au travail : celles qui relèvent d'un rapport à soi

(sentiment de compétences, d'efficacité, d'autonomie, de confiance en soi), celles qui relèvent d'un rapport aux autres (ambiance de travail, relation avec son/ses manager(s), avec ses pairs, avec ses collaborateurs), celles qui relèvent d'un rapport au travail (environnement et conditions de travail, contenu du travail, sens donné au travail, équilibre vie personnelle-vie professionnelle).

Nous allons maintenant exposer les modèles relatifs au bien-être au travail existant dans la littérature scientifique. L'objectif de la présentation de ces modèles est de nous permettre de Nous allons maintenant exposer les modèles relatifs au bien-être au travail existant dans la littérature scientifique. L'objectif de la présentation de ces modèles est de nous permettre de mieux comprendre les mécanismes en jeu autour du bien-être au travail.

3-4 APPROCHES RELATIFS AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Nous commençons, tout d'abord, par une présentation des modèles de mal-être ou de stress, concept qui a été bien plus étudié, et poursuivons avec les modèles propres au bien-être au travail beaucoup moins nombreux. Il s'agit ici de couvrir les deux facettes du concept : « la facette pathogénique (mal-être et stress) et la facette salut génique (bien-être) » (Richard, 2012).

3-4-1 LES APPROCHES DU MAL-ÊTRE, DU STRESS

Nous allons maintenant développer plusieurs modèles explicatifs du mal-être au travail qui peuvent être regroupés selon deux approches : mieux comprendre les mécanismes en jeu autour du bien-être au travail.

- L'approche centrée sur la perception du travail.
- L'approche centrée sur l'organisation du travail.

Tableau 3 : types d'approche des modèles de mal-être au travail

Approches centrée sur	Postulat des modèles
La perception du travail	Les situations de mal-être sont avant tout causées par la perception qui ont les individus de leur travail (contenu, environnement de travail et composante du travail).
L'organisation du travail	C'est l'organisation du travail qui est source de mal être.

Parmi les modèles dont l'approche est centrée sur la perception du travail, nous pouvons notamment citer le modèle de l'évaluation cognitive de Lazarus et Folkman (1984), le contrat psychologique d'Argyris (1960), le modèle de justice organisationnelle de Greenberg (1990) et Cropanzano et al. (2005), le changement inexprimable de Lorient (1999). Nous détaillons ci-après ces modèles :

➤ Le modèle du stress et du coping de Lazarus et Folkman (1984)

L'un des premiers modèles directement centré sur les perceptions des individus est celui du stress et du « coping » (Lazarus et Folkman, 1984). Le modèle postule que, face à l'évaluation subjective de l'individu d'une situation de travail donnée, l'individu va mettre en place des stratégies de « coping » (faire face) associées à des processus cognitifs mais aussi émotionnels issus des interactions entre les personnes et leur environnement de travail. Selon Lazarus et Folkman (1984), l'évaluation qui donne lieu à des stratégies de « coping » comprend deux phases :

1. L'évaluation dite primaire consiste en la détection du problème. La personne s'efforce de qualifier la situation en termes d'enjeux, de perte avérée ou potentielle de ressources, d'injustice, de menace ou de challenge.
2. L'évaluation dite secondaire prend en compte les dimensions de contrôle et de soutien social perçus, permet de déterminer la stratégie de « coping » adaptée. La stratégie de « coping » mise en œuvre consistera, en fonction de l'évaluation secondaire de l'individu,

soit en un évitement de la situation, soit en la mobilisation de ressources pour affronter le problème. Si la perception de l'individu est que la stratégie fonctionne, le niveau de stress ressenti diminue. En revanche, si la perception est négative, alors le niveau de stress ressenti augmente.

Ainsi, ce modèle part du postulat que le stress est dû à la perception d'un écart entre les exigences du travail et les ressources disponibles pour y répondre. L'écart perçu déclenche alors une réaction d'adaptation de l'organisme : le stress. Face à cette situation, l'individu peut développer des stratégies pour mobiliser ses ressources ou bien diminuer les exigences imposées par le travail. Le stress peut s'aggraver s'il y a incapacité à mettre en place ces stratégies de « coping ».

➤ Le contrat psychologique

Le concept de contrat psychologique tel que défini par Argyris (1960), consiste en une formalisation des aspects implicites de la relations à l'emploi. Il introduit la notion de relations informelles et réciproques entre les salariés et leur organisation. Le travailleur accorde à l'organisation sa loyauté et son engagement en échange d'un certain nombre d'attentes : la relation est contractuelle dans la psyché du travailleur. Les travaux de Levinson et al. (1962) définissent le contrat psychologique comme une série d'attentes mutuelles dont les termes ne sont pas totalement connus par les deux parties. Pour ces auteurs, la réciprocité est maintenue tant que les parties répondent mutuellement à leurs besoins. Pour Schein (1965), le contrat psychologique contient un ensemble d'éléments non écrits, informels, mis en œuvre entre les salariés et leurs organisations par l'intermédiaire des managers. Chaque individu développe ses propres attentes en termes de rémunération, de gestion du temps de travail, de rétribution ou encore de privilèges. Sa perception, basée sur l'ensemble de ces éléments, influence la nature de sa contribution à l'organisation ainsi que sa fidélité.

Pour Rousseau (1989), le contrat psychologique désigne « la croyance d'un individu relative aux termes et aux conditions d'un accord d'échange réciproque entre cette personne cible et une autre partie. Les questions clés ont trait à la croyance qu'une promesse a été faite et une compensation offerte en échange, liant les parties à un

ensemble d'obligations réciproques » (Rousseau, 1989, p.123). La rupture du contrat psychologique, à travers la perception du salarié, peut entraîner des sentiments (colère, dépression, démotivation, frustration) pouvant aller jusqu'au mal-être (Rossano et al., 2015). Comprendre les relations d'emploi, en termes de contrat psychologique peut s'avérer déterminant car elles conditionnent l'attitude de l'individu au travail et sa performance (Zhao et al., 2007). Les approches relatives au contrat psychologique proposent comme cause du mal-être au travail la perception par le salarié d'un écart entre son investissement au travail et les engagements implicites et/ou explicites de l'organisation.

➤ Le modèle de justice organisationnelle de Greenberg (1990) et Cropanzano et al. (2005) Le modèle de justice organisationnelle (Greenberg, 1990 ; Cropanzano et al., 2005 ; Botte, 2014) postule que les salariés se comparent les uns aux autres. Ils évaluent leur investissement et celui des autres, leurs récompenses et celles des autres. Dès lors, ils sont en attente d'un traitement équitable les concernant sur les trois axes suivants : - la justice distributive : en se comparant à d'autres groupes de référence, le salarié considère qu'il reçoit une récompense à la hauteur de son investissement, - la justice procédurale : la répartition des récompenses se fait selon des critères explicites et légitimes - la justice organisationnelle : les rapports sociaux du travailleur sont équitables et de qualité. Ces injustices perçues par les salariés traduisent des sources de mal-être au travail (Baudelot et al., 2003 ; Cropanzano et al., 2005 ; Botte, 2014)

➤ Le changement inexprimable de Lorient (1999) :

Pour Lorient (1999), « la mauvaise fatigue » professionnelle, présentée comme socialement acceptable vient d'un malaise professionnel « socialement inexprimable ». Les sources de ce malaise proviennent de la perception par le salarié d'évolutions de son travail (le travail lui-même, ses prescriptions ou son contexte) qu'il a mal subi, mal accepté, mal compris ou mal maîtrisé, qu'il ne peut exprimer d'une manière socialement acceptable que de manière détournée (fatigue chronique, burnout,...). Les symptômes associés à ces maladies sont un mélange de fatigue physique et de spleen, que nous pouvons associer au concept de mal-être.

Parmi les modèles dont l'approche est centrée sur l'organisation du travail, nous pouvons notamment citer le modèle de demande contrôle de Karasek (1979), le modèle effort récompense de Siegrist (1996), le modèle de conservation des ressources d'Hobfoll (1989), les tensions de rôle de Katz et Kahn (1966) et la psychopathologie du travail de Dejours (1998). Nous détaillons ci-après ces modèles :

➤ Le modèle « demande-contrôle » de Karasek (1979) Ce modèle postule que le déséquilibre entre les facteurs de demande psychologique, de latitude décisionnelle et de soutien social est une source de stress potentiel.

Tableau 04 : le model de karsak (demande contrôle 1979)

Factures du modelé de karasek	Line avec les notions de bien etre
La demande psychologique	Charge de travail, son rythme, la concentration nécessaire, les attributions perturbatrices c'est ta dire tous les factures Pouvant entraines un effort important dans le travail
La latitude décisionnelle	L'autonomie, le contrôle dont le travailleur dispose pour réalise ses taches et l'aspect stimulant de son travail (travail intellectuelle recours a des compétences spécifique)
Le soutien social	Soutien émotionnel ou instrumental que les salaries peut attendre de la part de sa hiérarchie et de ces collègues

Karasek préconise de réorganiser le travail afin d'accroître la latitude décisionnelle des employés et de réduire leur pression mentale sans pour autant modifier l'exigence de travail souvent associée à la productivité de l'organisation. Le modèle spécifie quatre situations de travail :

- 1- Travail actif avec des demandes et des contrôles élevés,
- 2- Travail détendu avec des demandes faibles et des contrôles élevés,

- 3- Travail passif avec des demandes faibles et des contrôles réduits et
- 4- Travail tendu ou surchargé avec des demandes élevées et des contrôles réduits.

Cette première version du modèle de Karasek (1979) a été complétée en 1990 par une troisième dimension, le soutien social. Cette deuxième version tridimensionnelle du modèle est appelée « job demand control support model ». Le stress survient dès lors que le salarié dispose de latitude décisionnelle limitée ne lui permettant pas un contrôle suffisant sur son travail requérant, par ailleurs, des exigences psychologiques élevées.

➤ **Le modèle « effort-reward imbalance » de Siegrist (1996).**

Le modèle « déséquilibre efforts – récompenses » de Siegrist (1996) cherche à trouver un équilibre entre les contraintes et les ressources et est composé de deux dimensions : l'effort et la récompense. Le modèle distingue deux types d'« effort » :

- **l'effort intrinsèque** qui représente des facettes de la personnalité (besoin d'approbation, compétitivité et hostilité latente, impatience et irritabilité disproportionnées, incapacité à s'éloigner du travail) et traduit les attitudes et les motivations liées à un engagement excessif dans le travail -
- **l'effort extrinsèque** qui correspond aux exigences psychologiques, développées dans le modèle de Karasek, liées aux exigences du travail tant sur le plan de la demande psychologique que physique (contraintes de temps, interruptions, responsabilités, heures supplémentaires, charges physiques, augmentation de la demande). Quant à la « récompense », elle peut être d'ordre matériel (rémunération, progression de carrière, sécurité de l'emploi...), d'ordre social (soutien moral ou technique, reconnaissance, estime...) ou encore d'ordre symbolique (sens donné à l'effort).

En raison d'un déséquilibre, source de stress, entre l'effort demandé et la récompense que le salarié reçoit en retour, la santé du travailleur s'en trouve affectée.

➤ **Le modèle de conservation des ressources d'Hobfoll (1989)**

Le modèle de conservation des ressources (Hobfoll, 1989) apparaît comme un modèle de stress orienté sur les ressources et est considéré, par nombre d'auteurs,

comme l'une des théories majeures de la santé psychologique au travail (Halbesleben et Buckley, 2004 ; Halbesleben, 2006 ; Neveu, 2012), Cette théorie est fondée sur l'hypothèse que les gens ont peur de perdre ou bien vivent une perte effective de ressources et donc cherchent en permanence à les construire, les conserver et les protéger. Hobfoll distingue quatre types de ressources dont le gain ou la perte entraîne soit un état de bien-être soit un état de stress :

Tableau 5 : type des ressources selon hobfoll (1989)

Type de stress	Exemple des ressources
Ressources tangibles	Taille de bureau
Ressources interpersonnelle	Soutien des collègues, relation interpersonnelle
Ressources personnelle	Les compétences, l'estime de soi, la reconnaissance
Ressources énergétique	Rémunération, promotion, formation

Pour Hobfoll (1989), les ressources constituent l'élément central de compréhension du stress et du bien-être. Les ressources sont définies comme des « objets, caractéristiques personnelles, conditions ou énergies qui sont valorisées par l'individu ou qui servent de moyens pour l'atteinte de ces objets, caractéristiques personnelles, conditions ou énergies » (Hobfoll, 1989 P 516).

3-4-2 LES MODÈLES DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Depuis la littérature scientifique, nous pouvons rapporter plusieurs modèles qui conceptualisent le bien-être au travail, dont certains se rapportent finalement plus à la santé psychologique au travail que, strictement, au bien-être au travail et sont à la fois composés du bien-être mais aussi du mal-être. Certains modèles sont spécifiquement

développés sur la sphère du travail. D'autres, en revanche, sont un prolongement du bien-être en général adaptable à la sphère du travail.

➤ Le modèle de bien-être au travail de Warr (1990)

Ce modèle comprend trois axes : heureux-mécontent, content-inquiet, enthousiaste-déprimé. Ce modèle de forme elliptique, composé de 18 items, est conçu pour s'appliquer aussi bien au bien-être en général qu'au bien-être au travail.

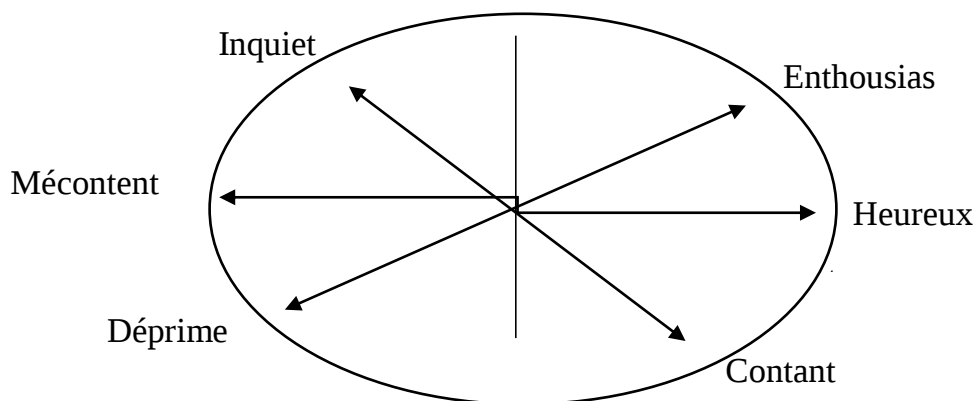


Figure 3: les trois axes de la mesure du bien être selon warr (1990)

- Daniels (2000) reprend, dans la continuité des travaux de Warr (1990), deux des trois axes de Warr (2000) et ajoute trois nouveaux axes pour obtenir finalement les cinq couples suivants : anxiété-confort, dépression-plaisir, ennui-enthousiasme, fatigue-vigueur, colèreplacidité. L'outil de mesure du bien-être qui en découle est identique à celui de Warr hormis le nombre d'adjectifs qui passe de 18 à 30.

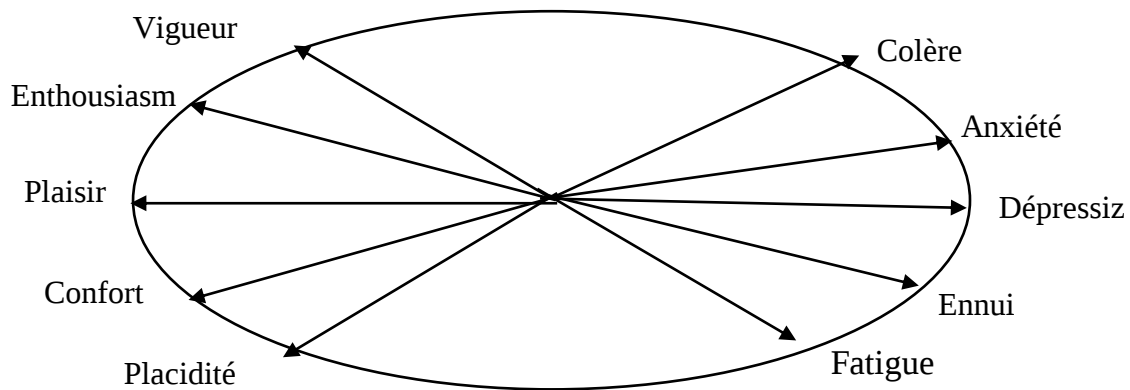


Figure 4: Modelé de bien être de Daniels (2000)

Danna et Griffin (1999) décrivent quant à eux le bien-être au travail comme un construit incluant à la fois des symptômes médicaux physiques et psychologiques, des expériences de vie générales et des expériences liées au travail. Le bien-être au travail est dans cette perspective composé principalement de la santé et de la satisfaction. Cette approche décrit la qualité de vie plutôt que le bien-être et s'inscrit dans le prolongement des travaux de Diener même s'il semble acquis que la satisfaction et le bien-être constituent deux concepts distincts qui ne devraient pas être imbriqués l'un dans l'autre.

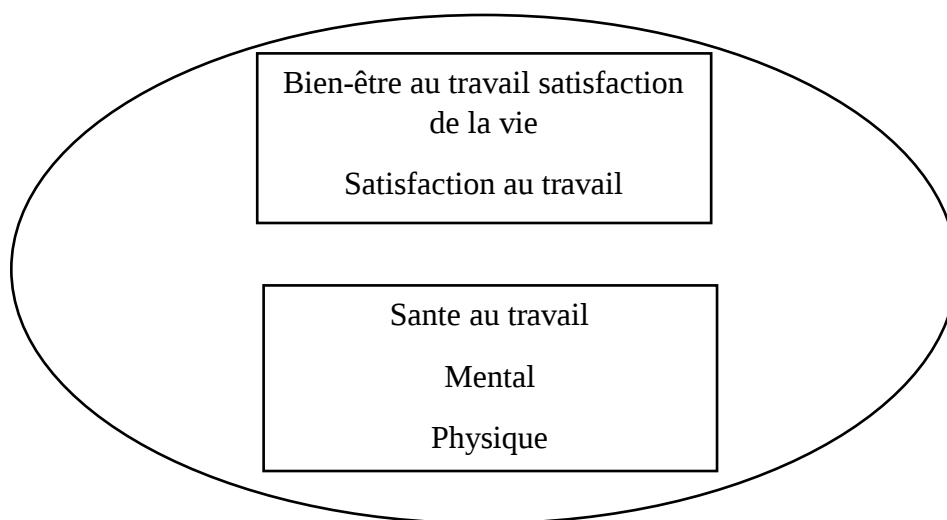


Figure 05: modelé de bien-être et de santé au travail (danna et Ggiffin 1999)

- **Le model de bien être psychologique au travail de Dagenais Desmarais (2010)**

Le model de bien être psychologique est focaliser sur deux chapitre :

Le premier chapitre se réfère a l'expérience positive vécue par la personne dans son travail il est composée de trois axe :

- 1- La sphère individuelle qui détermine la situation positive d'un salarié par rapport a lui-même
 - 2- La sphère social reflet la situation positif d'un salarié par rapport au relations qu'il éprouve dans son emploi
 - 3- La sphère organisationnelle renvoi a l'interaction entre l'employé et son entreprise
- Le deuxième chapitre est la directionnalite qui représente le mécanisme par lequel l'employé contribue son expérience positive et qui se réalise de deux façons contradictoires :

- 1- Le travail projectif décrit la construction de l'expérience positive du salarié par l'extériorisation vers un objet spécifique
- 2- Le travail introjectif la décrit par l'intériorisation de l'objet

Les deux chapitres peuvent être combines a six dimensions du bien-être au travail qui sont les suivants :

- Le bien-être psychologique au travail projectif-individuel
- Le bien-être psychologique au travail projectif-relationnel
- Le bien-être psychologique au travail projectif-organisationnel
- Le bien-être psychologique au travail introjectif-individuel
- Le bien-être psychologique au travail introjectif -relationnel
- Le bien-être psychologique au travail introjectif -organisationnel

Dagenais-Desmarais (2010) a transposé le bien-être eu démonique, à la sphère du travail, en plusieurs dimensions comme les relations interpersonnelles de qualité, l'épanouissement, le sentiment de compétence, la perception d'être reconnu au travail et la volonté de s'engager dans son organisation. Autant de dimensions constituant les cinq ingrédients du bien-être psychologique au travail.

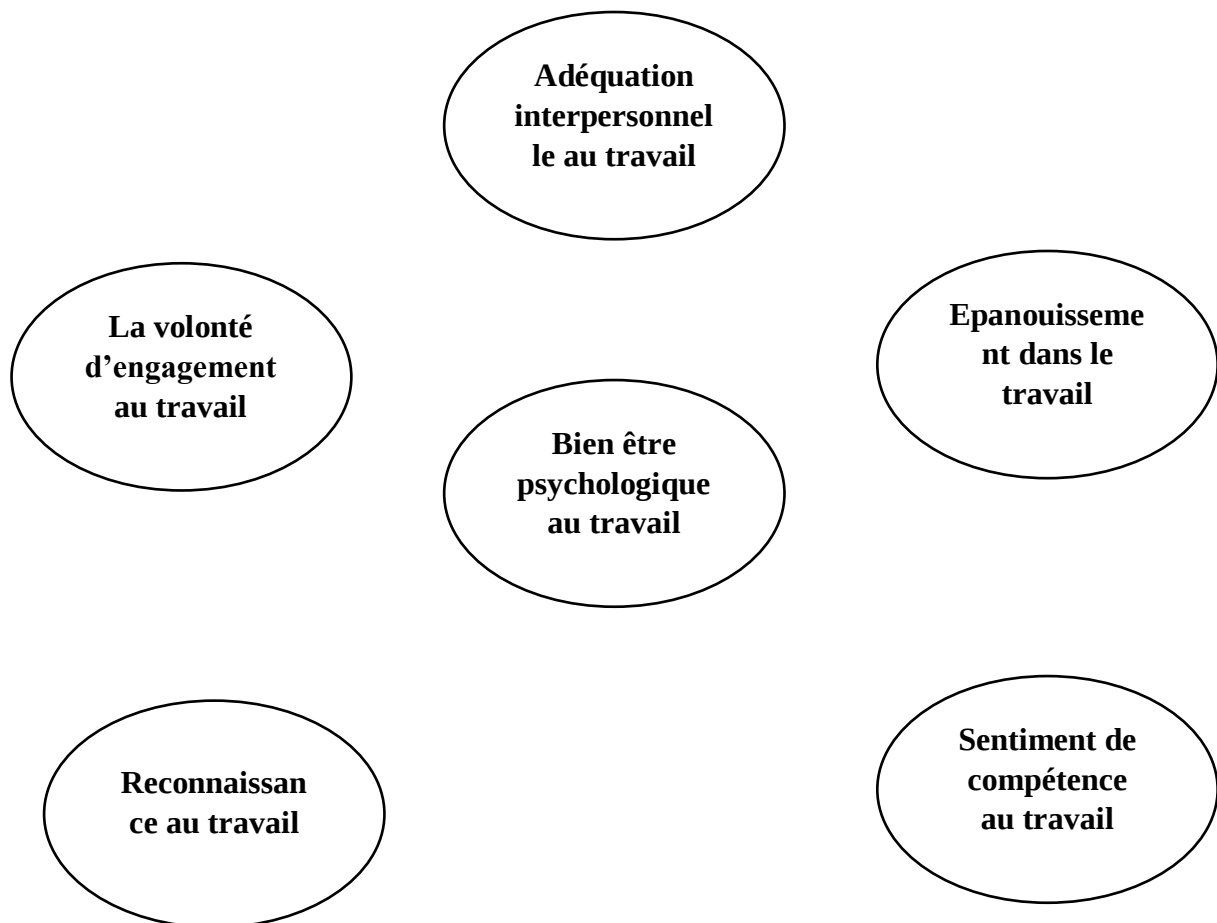


Figure06 : les cinq ingrédients du bien être psychologique au travail Dagenais – Desmarais et prive ,2010)

3-4 Les déterminants de bien-être au travail

Le bien-être au travail est influence par divers déterminants qui façonnent l'expérience des employés au sein de l'organisation ses facteurs englobent :

- **L'environnement physique** : l'espace de travail sur confortable et ergonomique
- **Relation professionnelles** : les interactions positives avec les collègues et les supérieurs favorisant un climat de travail harmonieux
- **Soutien social** : il se réfère au sentiment d'appartenance a une équipe et le soutien social en cas de besoin

- **Reconnaissance** : la valorisation du travail que ce soit par des récompenses, des éloges ou des opportunités de croissance
- **La participation à la prise de décision** : l'inclusion des employés dans le processus décisionnel favorisant un sentiment d'autonomie
- **Sécurité au travail** : la garantie d'un environnement de travail sûr physiquement et psychologiquement
- **Conciliation travail-vie personnelle** : des politiques et des pratiques qui permettent aux employés de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles
- **Communication efficace** : des canaux de communication ouverts et transparents au sein de l'organisation
- **Gestion du stress** : des mécanismes de gestion du stress et de bien-être émotionnel

En effet, les déterminants du bien-être au travail peuvent être regroupés en deux catégories qui sont présentées dans le tableau suivant :

Tableau 06 : les déterminants du bien-être au travail

Les déterminants organisationnels	Les déterminants individuels
Charge de travail Autonomie Contrôle de l'activité Soutien social Qualité climat équipe Qualité relations avec supérieur Leadership transformationnel	Optimisme résilience espoir objectifs intrinsèques auto-efficacité professionnelle implication organisationnelle capacités de détachement et de récupération

Les conséquences du bien-être au travail

Le bien-être au travail engendre une multitude de conséquences positives tant pour les individus que pour les organisations :

- **Productivité accrue** : les employés bien dans leur travail sont plus susceptibles d'être motivés, engagés et concentrés, ce qui se traduit par une productivité plus

élevée ils sont plus enclins à prendre des initiatives et à contribuer de manière proactive aux objectifs de l'entreprise

- **Satisfaction des employés :** le bien-être au travail est étroitement lié à la satisfaction des employés. Des conditions de travail positives, des relations interpersonnelles saines et des possibilités de développements professionnels contribuent à la satisfaction favorisant ainsi la rétention des talents
- **Réduction de stress :** un environnement de travail axé sur le bien-être offre des moyens de gestion du stress tels que des programmes de santé mentale, des horaires flexibles et des politiques de travail équilibrées. Cela contribue à réduire le stress chez les employés, améliorant leur santé globale
- **Collaboration et innovation :** un environnement où les employés se sentent bien favorise la collaboration et l'échange d'idées. Cela peut stimuler l'innovation, car les employés sont plus enclins à partager leurs idées et à contribuer à des projets créatifs
- **Fidélité des employés :** les organisations qui investissent dans le bien-être de leurs employés ont tendance à bénéficier d'une plus grande fidélité. Les employés satisfaits et épanouis sont moins enclins à chercher des opportunités ailleurs
- **Image de l'entreprise :** les entreprises axées sur le bien-être sont souvent perçues de manière positive par l'environnement externe, cela peut renforcer la réputation de l'entreprise en tant qu'employeur attractif et socialement responsables
- **Réduction de l'absentéisme :** un environnement de travail favorable au bien-être au travail peut contribuer à réduire les taux d'absentéisme, car les employés sont moins susceptibles de prendre des congés pour des raisons liées au stress ou à des problèmes de santé mentale
- **Meilleure performance organisationnelle :** globalement le bien-être au travail peut conduire à une meilleure performance organisationnelle, car des employés satisfaits et en bonne santé contribuent de manière significative à la réalisation des objectifs de l'entreprise

Le résumé

Le bien être que ce soit le bien être générale ou le bien-être au travail est un concept pluridimensionnel même il est étudié par différent domaine chaque displine a son objectif d'étude mais nous on focalise sur le rapport de la psychologie par rapport à ce concept

Plusieurs chercheurs on donne des différentes définitions au concept de bien être en général et au bien-être au travail ou on trouve des définitions qui relèvent d'un rapport a soi, celle qui relèvent d'un rapport aux autres et celle qui relèvent d'un rapport au travail.

Nous retenons la définition du bien-être au travail de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) : le bien-être sur le lieu de travail est défini comme « un état d'esprit dynamique caractérisé par une harmonie satisfaisante entre d'un côté les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur, d'une part, et les contraintes et les possibilités du milieu de travail, d'autre part ».

Ensuit on a abordée les différents modelés de bien-être au travail chaque modelé a sa vision par a rapport a la notion de bien-être au travail et on conclut ce chapitre par explication des différents déterminants de bien-être au travail ainsi que les conséquences de bien-être au travail soit pour l'organisation soit pour l'individu.

Chapitre IV

Le contrat psychologique

4-1 origines et conceptualisation initiales du contrat psychologique

4-2 conceptualisations actuelles du contrat psychologique

4-3 l'échange social come base théorique du CP

4-3-1 l'échange économique et l'échange sociale

4-4 la typologie du CP

4-4-1 la typologie de McNeil

4-4-2 la typologie de rousseau

4-5 la perceptive du CP

4-6 le fondement du CP

4-7 la formation du CP

4-8 la violation et la rupture du contrat psychologique

4-9 les conséquences d'une rupture et violation du CP

Résume

4-1 Origines et conceptualisations initiales du contrat psychologique

Pour décrire l'histoire du contrat psychologique (CP), il nous faut remonter jusqu'à la théorie de l'échange social développée initialement par Blau en 1964, car elle constitue pour ainsi dire la base théorique du concept. La notion de contrat psychologique fut dans un premier temps initiée par Argyris dans les années 60.

Cependant, il faut noter et ne pas négliger le fait que la grande majorité des travaux effectués sur ce concept ont pris leur origine dans les recherches menées par des chercheurs tels que Levinson, Munden, Mandl et Sollen (1962) et de Schein (1965). Notons que bien qu'avant les années 60 le terme « contrat psychologique » en tant que tel n'avait encore jamais été utilisé, on peut néanmoins retracer ses racines à la fin des années 30, soit dans les écrits de Barnard (1938) et de Marchet Simon (1958). En effet, la théorie de l'équilibre de Barnard, développée en 1938, adoptait déjà une perspective d'échange étant donné qu'elle s'intéressait aux conditions dans lesquelles une organisation peut continuer à susciter la participation de ses membres.

Tous ces auteurs ont pu ainsi démontrer que des ententes implicites existaient dans le milieu organisationnel. En 1960, Argyris définissait le CP comme une entente tacite entre un groupe d'employé et un contremaître. Il soutenait alors l'idée que cette relation pouvait se développer et se conceptualiser explicitement à partir des trois caractéristiques suivantes: (1) en mettant l'accent sur l'échange au niveau du groupe; (2) en considérant l'échange comme intégrant des aspects tangibles (nature économique et spécifique) et (3) en présumant qu'il existe un accord entre les différentes parties sur la nature de ce qui est échangé.

En 1962, Levinson et al, ont introduit une conceptualisation un peu plus élaborée du CP, fortement inspiré par le travail de Menninger (1958), basé sur une étude mettant en lumière la notion d'échange des ressources intangibles et de satisfaction mutuelle suite aux échanges afin que ceux-ci perdurent entre patients et thérapeutes. Schein (1965) apporte une contribution unique en mettant l'accent sur certains aspects du CP jusque-là encore laissés pour compte. Il souligne d'abord l'importance de l'adéquation entre les attentes et les contributions de chaque partie et l'importance de l'interaction

entre les deux parties ce qui implique par conséquent la prise en compte des perspectives de chaque partie.

4-2 Conceptualisations actuelles du CP Actuellement

Nous pouvons remarquer que la définition proposée par Rousseau (1989) apparaît comme un changement de cap considérable et sans précédent. Son article est encore considéré comme fondateur par ses confrères et a apporté une nouvelle définition et perspective du concept de CP, et ce, en allant même jusqu'à en faire oublier toutes les précédentes.

Rousseau (1989) y situe clairement le CP au niveau de l'individu, comme des croyances subjectives individuelles. Contrairement à ses prédécesseurs, elle distingue ici le fait que le CP est un phénomène individuel qui existe dans l'esprit de l'employé (comme une perception des termes et conditions de l'entente d'échange de réciprocité qui existe entre les différentes parties). Basé sur un construit de promesses organisationnelles perçues de la part de l'employé et de l'autre côté d'un sentiment d'obligation en retour de ces promesses de la part de l'organisation, le CP sert d'assise pour définir les relations d'échanges qui existent entre employés et organisations (Rousseau, 1990 ; Shore et Tetrick, 1994).

Le contrat psychologique se comprend et se définit comme un concept permettant d'étudier un échange social (Molm et al. 2000 ; Coyle-Shapiro et Conway, 2004), mettant en relation deux parties : l'employeur et l'employé. Le contrat psychologique vise à comprendre et à analyser la dynamique de cette relation, ainsi que la manière dont l'échange se met en place et évolue au cours du temps. Deux idées sont donc inhérentes au concept de contrat psychologique : la mutualité et la réciprocité. Cette notion d'échange, nous amène ainsi dans la prochaine section, à revenir sur les travaux de Blau (1964) et de Gouldner (1960) afin de mieux saisir les assises théoriques du concept de contrat psychologique.

4-3 L'échanges sociaux comme base théorique du CP

Comme énoncé précédemment le CP prend racine dans la théorie de l'échange social et dans la norme de réciprocité. Nous allons donc présenter un aperçu des assises de ce cadre théorique avant d'aller plus loin.

4-3-1 L'échange économique et l'échange social

La théorie de l'échange social doit beaucoup à Blau (1964), qui distingue deux types de relations d'échange: l'échange économique et l'échange social.

Il définit l'échange économique comme un échange dont la nature est précise, et dans lequel c'est le contrat formel qui est utilisé pour s'assurer que chaque partie remplit ses obligations spécifiques.

Blau (1964) définit l'échange social comme « des faveurs qui créent des obligations futures diffuses, non précisément spécifiées, et dont la nature de la contrepartie ne peut-être négociée, mais doit être laissée à la discrétion de son auteur». Puisque la relation d'échange social inclut des obligations non spécifiées, la confiance joue un rôle important dans le processus. Dans la théorie de l'échange social, une ressource est vue comme quelque chose qui est socialement produit et qui est échangé entre les acteurs. Par exemple, lorsqu'un acteur possède des biens ou des compétences qui sont valorisées par d'autres acteurs, ces derniers sont vus alors comme des ressources dans leur relation d'échange social. Comme précisé plus haut, ces dernières peuvent être tangibles ou simplement valorisées socialement comme, par exemple, l'approbation ou le statut (Molm, 2003).

Voyons tout d'abord ce que les éléments clés de la théorie de l'échange social nous apprennent puis, par la suite, nous nous questionnerons sur les différentes structures que l'échange social peut revêtir.

- **La norme de réciprocité**

Au sein de la théorie de l'échange social, nous retrouvons la norme de réciprocité dont Gouldner (1960) a établi les contours en suggérant que les individus se retrouvent avec des obligations implicites telles que : « (1) les gens doivent aider ceux qui les ont aidés; (2) les gens ne doivent pas faire de tort à ceux qui les ont aidés».

Selon Gouldner (1960), cette norme s'appliquerait en fonction de l'intensité d'une obligation à s'acquitter de sa dette (liée à la valeur de l'avantage reçu). Son rôle est important dans le développement des relations d'échange social, car c'est le remboursement de l'avantage reçu qui crée l'obligation de réciprocité qui maintient la relation d'échange. Elle incite au respect des obligations en cours et renforce la perception de l'individu qu'il est redevable. Au travers de ses recherches, Greenberg (1980) a identifié quatre facteurs susceptibles d'influencer l'intensité du devoir de retour : (1) les motivations du donneur (2) l'ampleur des récompenses reçues par le bénéficiaire et des coûts encourus par le donneur suite à l'échange; (3) la nature de ce qui a causé l'action du donneur et (4) les indices émis à travers la comparaison à autrui.

Greenberg (1990) considère et précise que plus grande est l'ampleur de la dette, plus grand sera l'inconfort vécu et plus fortes seront les tentatives de gérer ou de réduire la dette ressentie. Bien que l'organisation soit perçue comme celle qui fait le plus souvent des promesses, les obligations réciproques engagées ne sont pas définies par l'organisation, mais par l'individu. Ce dernier observe les actions de l'organisation et va ensuite les interpréter de façon subjective. Puis, c'est à partir de ses interprétations que va émaner sa capacité à prévoir les événements, à contrôler son environnement immédiat et à développer son sentiment de sécurité (Sharpe, 2003). La perception des individus se développe au travers d'expériences et avec le temps. Dans cette logique, on en déduit que les obligations implicites du CP existeraient même avant qu'un individu entre au service d'une organisation ; il les trouverait dans les sources d'informations comme les documents de publicité institutionnelle, les communiqués de presse et les dires qui constituent les fondements mêmes de la relation d'emploi.

- **Les ressources de l'échange social**

Foa et ses collègues se sont intéressés aux ressources de l'échange social à travers la théorie des ressources, ces derniers ont amené une avancée significative sur la nature des ressources échangées et les règles qui guident l'échange social. Pour Foa (1971), Foa et al, (1993), une ressource est tout ce qui est échangé dans une situation interpersonnelle. À savoir n'importe quel item, concret (bien) ou symbolique (comportement), qui peut faire l'objet d'un échange entre des gens (Foa, 1971; Foa et al.

1993). Dans cette idée, les ressources de même nature vont être échangées entre elles (ce qui nous ramène à la norme de réciprocité). En 1974, Foa et Foa ont développé une classification des ressources dans le but de fournir un cadre général d'analyse. Dans un premier temps, ces derniers ont identifié deux axes de classification des - ressources sous la forme de deux continuums, en fonction du sens qui leur est attribué : le premier axe situe les ressources selon leur caractère (passant du plus concret au plus symbolique), le deuxième axe quant à lui correspond à l'importance ou à la signification de la personne qui fournit la ressource, de sorte que certaines ressources, comme l'argent, ne changent pas de valeur selon la personne qui les fournit. Par contre, d'autres, comme l'amour ou l'acte médical, ont une valeur qui est davantage liée au caractère individualisé (personnalisé) de la relation.

- **Les structures de l'échange social**

Les écrits spécialisés nous montrent que la majorité des théoriciens utilisant la théorie de l'échange social se sont intéressés aux relations de dépendance créées par l'accès respectif des différents individus à ceux qui contrôlent ou sont en possession des ressources qu'ils valorisent. Il peut s'agir ici de personnes ou de groupes. Si on analyse plus spécifiquement la relation d'échange, on peut s'entendre pour dire qu'elle se construit par une série de transactions répétées entre les mêmes acteurs à travers le temps (Emerson, 1981). Comme dans tout échange, les relations changent et la valeur des ressources varie (Molm, 2001). Au travers de ses recherches, Molm, fortement inspiré des travaux d'Emerson (1972b; 1981), a su rendre le phénomène d'échange social beaucoup plus organisationnel que psychologique, de sorte que les relations furent catégorisées par la suite de dépendantes et d'interdépendantes (Molm, 1994; 2003).

Les travaux de Molm et ses collègues ont contribué à la théorie de l'échange social en comparant l'échange social basé sur la règle de la réciprocité et l'échange social basé sur la règle de la négociation. L'échange social basé sur la règle de réciprocité implique que les contributions de chaque acteur à l'échange sont réalisées séparément et ne sont pas négociées. L'acteur initie l'échange (par exemple, avec un geste de considération ou une offre d'entraide) sans savoir si l'autre va réciproquer, ni quand et de quelle manière.

Les relations d'échanges se développent dans le temps, et puisque le même acte peut compléter un échange et en initier un autre, la relation prend la forme de séries de séquences d'actes contingents. Dans une transaction réciproque, l'attente d'une future réciprocité est souvent implicite (Molm, 1994a). Au contraire, dans l'échange social basé sur la règle de négociation, les acteurs s'engagent dans un processus décisionnel conjoint (une négociation explicite) dans lequel ils s'entendent sur les termes de l'échange dans la même transaction (sur les bénéfices facilement identifiables de chaque partie) (Molm, 1994). Les transactions négociées et réciproques créent différentes relations structurelles entre les comportements des acteurs et entre leurs contributions à l'échange. Tout cela nous amène donc à remarquer plusieurs points de convergence et de divergences entre la théorie de l'échange social et celle du contrat psychologique.

- **La théorie de l'échange social et la recherche sur le CP**

Maintenant que nous avons défini les différentes composantes de la théorie de l'échange social, nous pouvons nous concentrer plus particulièrement sur la théorie du CP. Les travaux sur le CP prennent en compte certains éléments de la théorie de l'échange social sans toutefois appréhender pleinement toute la complexité des processus d'échange mis en évidence par Blau (1964). Partant d'une liste exhaustive des similarités et des divergences existantes entre la théorie du contrat psychologique et la théorie de l'échange social nous remarquons les éléments suivants. Dans un premier temps, nous pouvons relever plusieurs points de similarités entre ces deux théories. D'une part, elles traitent de l'échange des ressources entre au moins deux personnes (qu'elles soient tangibles ou intangibles; plus ou moins gratifiantes; plus ou moins coûteuses) (Romans, 1961). D'autre part, ces échanges sont contractés par des personnes volontaires qui sont motivées par les rendements (Blau, 1964). La théorie du CP considère l'échange entre employeur et employé à un niveau de dyade direct, indépendamment d'autres échanges susceptibles de survenir en même temps et de les influencer.

Dans un deuxième temps, nous pouvons constater qu'il existe également plusieurs points de divergences, de sorte que même si le CP prend racine dans la théorie de l'échange social, il s'en distingue sur un point très important, soit la spécificité des obligations de chacune des parties. Au sein des échanges sociaux décrits par Blau

(1964), la façon dont on se doit de « rembourser » les obligations n'est pas spécifiée et reste du ressort de l'autre partie alors que le contrat psychologique implique un échange d'obligations un peu plus concrètes. En somme, on peut affirmer que la relation d'échange qui est définie par le CP n'est ni de type purement réciproque comme l'entendent Molm (2003) et Blau (1964), ni de type purement négocié puisque le CP peut exister sans qu'il y ait un accord entre les deux parties sur les termes de l'entente. De plus, Blau (1964) suggère une distinction entre des échanges directs et indirects et considère que les échanges ne peuvent être compris sans prendre aussi en considération les échanges indirects. En outre, la théorie du CP ignore les interdépendances dans le processus d'échange, interdépendances qui pourraient être importantes pour expliquer le cadre temporel de la réciprocité.

En effet, les échanges économiques sont limités dans le temps alors que, dans les relations d'échanges sociaux, cela se déroule à long terme donnant ainsi un caractère continu et illimité à la relation. Cette idée d'interdépendance, formulée par Emerson (1981), accroît certes la complexité du problème, mais permettrait une compréhension plus exacte des phénomènes d'échange ayant cours dans les organisations. À cet égard, force est de constater que la théorie du CP conçoit la relation d'un individu à son employeur comme relevant d'un échange dyadique direct qui n'est pas influencé par d'autres échanges.

4.4 Typologie du CP

La littérature spécialisée nous mène à identifier deux typologies de contrat psychologique. À savoir, la typologie présentée par MacNeil (1985) et celle de Rousseau (1995).

4-4-1 La typologie de MacNeil (1985)

Si l'on se base sur le travail effectué par MacNeil (1985), nous pouvons constater que selon lui, le CP pourrait s'articuler sur un continuum (contractual continuum) allant du contrat de type transactionnel à un contrat de type relationnel qu'il définit comme suit:

Le contrat transactionnel est caractérisé par des échanges et des conditions de nature purement économique dans lesquels les obligations des deux parties se limitent à

ce qui est défini dans le contrat de travail. Dans ce type de contrat, le niveau d'engagement à long terme des employés est souvent très faible (MacNeil, 1985; Rousseau, 1995; Lemire, 2005; Sharpe, 2003), ce qui signifie que l'employé ne développe pas un fort sentiment de loyauté envers l'organisation. Ce type de contrat entraîne souvent un taux de roulement d'employés très élevé (Rousseau, 1995; Lemire 2005; Sharpe, 2003).

Le contrat relationnel est quant à lui basé sur un échange à caractère social impliquant des obligations diffuses (obligations moins spécifiques, qui « renvoient à des obligations socio-émotionnelles de longue durée ») (Blau, 1964; Lemire, 2005). La relation entre l'employé et son employeur est basée sur un lien de confiance plus fort (Rousseau et Robinson, 1994) et il y a présence d'un engagement réciproque de chacune des parties (Lemire, 2005).

La distinction entre le contrat relationnel et le contrat transactionnel est importante puisqu'elle peut avoir un impact sur la perception d'un employé sur le fait qu'une promesse a été violée et sur sa réaction face à cette perception (Morrison et Robinson, 1997). Pour identifier s'il s'agit d'un contrat transactionnel ou relationnel, MacNeil (1985) a proposé un « continuum contractuel » dans lequel se retrouve aux extrémités le contrat transactionnel et le contrat relationnel. À l'heure actuelle, les recherches empiriques portant sur ces deux types de CP n'ont toutefois pas encore pu confirmer l'existence de ce continuum avancé par MacNeil (1985) et repris par Rousseau (1990). Elles ont plutôt démontré que ces deux types de contrats pouvaient cohabiter ensemble en formant ainsi deux dimensions distinctes du CP (voir Coyle-Shapiro et Kessler, 2000; Rousseau, 1990).

4-4-2 La typologie de Rousseau (1995)

En 1995, Rousseau a repris la typologie de MacNeil (1985) en y ajoutant deux types de contrat psychologique : les contrats transitionnels et balancés. À partir de la perspective développée par MacNeil (1985), Rousseau présente une matrice des éléments contractuels à deux dimensions (2X2) : le temps (long terme vs court terme) et l'exigence de performance (spécifique vs non spécifique). Cette matrice, présente quatre types de contrats psychologiques distincts : le contrat transitionnel,

transactionnel, balancé et relationnel et tient compte du cadre temporel de l'emploi ainsi que du niveau de performance requis. (Rousseau, 1995).

Tableau 07 : la typologie de rousseau (1995)

Durée	Exigences spécifiques	
Court terme	Contrat transactionnel -peu d'ambiguïté -sortie facile/ haut taux de roulement -peu d'engagement -liberté d'accepté un niveau contrat - peu d'apprentissage - bas niveau d'intégration et d'identification	Contrat transitionnel -ambiguïté/incertitude -haut taux de roulement /mise a pied -instabilité
Long terme	Contrat équilibre -haut niveau d'engagement -haut niveau d'interaction et d'identification -devloppemt continu -Support mutuel Dynamisme	Contrat relationnel -haut niveau d'engagement -haut niveau d'intégration et d'indication -haut niveau d'engagement affectif -stabilité

Comme nous pouvons le constater, la typologie de Rousseau a permis de nuancer les types de contrat et d'enrichir les études précédentes. La littérature et les recherches qui ont suivi s'en inspirent largement. Le premier type de contrat psychologique qu'on y retrouve est celui du contrat transactionnel, qui implique un échange spécifique (généralement économique ou matériel) et qui s'inscrit le plus souvent dans une optique de courte de durée (Robinson, Kraatz et Rousseau, 1994). La portée de ce contrat est limitée, il est extrinsèque et davantage tangible que son opposé (Rousseau, 1990). Les tâches et les responsabilités sont clairement définies et ne nécessitent pas de formation

supplémentaire à celle que l'employé détient déjà (Rousseau, 1995). Dans un contrat psychologique transactionnel, l'implication personnelle est très limitée, ce qui mène à peu ou pas d'engagement envers l'organisation (Dabos et Rousseau, 2004).

Le deuxième type de contrat présent dans la matrice de Rousseau est la forme transitionnelle du contrat psychologique. Contrairement au contrat transactionnel, le contrat transitionnel est un contrat qui contient des exigences de performance non spécifiques. Ce type de contrat est observé dans des circonstances instables, comme lors de changements radicaux, de compressions ou de fusions, soit dans des situations où l'engagement s'effrite ou n'existe pas. C'est pour cette raison que certains chercheurs avancent que ce type d'arrangement ne peut être considéré comme un type de contrat psychologique au sens strict de la définition de celui-ci. Il reflèterait plutôt à une absence d'entente entre les parties. (Hui et al. 2004).

Le troisième type de contrat proposé par Rousseau est celui du contrat dit équilibré (balanced), qui unit des éléments des contrats transactionnel et relationnel, c'est-à-dire lié à une relation ouverte à long terme et lié à des récompenses définies et contingentes à la performance de l'employé. La flexibilité et l'engagement sont également des caractéristiques centrales de ce contrat. Le contrat équilibré implique un échange basé sur la performance et est assez spécifique à ce niveau (O'Neil et Adya, 2007). Ce type de contrat privilégie un salaire lié à la performance de l'employé et dont l'idée centrale est le développement de l'employé et ce qui s'y relie (exemple: les possibilités d'avancement et le réseautage) (Dabos et Rousseau, 2004). Ce troisième type de contrat a été validé par Hui, Lee et Rousseau (2004) auprès d'échantillons provenant de trois nationalités différentes.

Enfin, le dernier type de contrat psychologique présent dans la matrice est le contrat psychologique relationnel. Il s'appuie sur une relation de confiance entre l'employé et l'organisation et un engagement plus fort et de longue durée (Robinson et al. 1994). Il inclut à la fois des éléments économiques et socio-émotionnels. La portée de ce contrat est large, c'est-à-dire qu'il est intrinsèque et subjectif (Rousseau, 1990). L'employeur est concerné par le bien-être de son employé. À cet égard, on dit du contrat psychologique relationnel qu'il est « envahissant » au sens où les éléments qui le

caractérisent affectent la vie personnelle et familiale de l'employé (Dabos et Rousseau, 2004). La typologie édictée par Rousseau paraît être la seule en vigueur présentement dans la recherche sur le contrat psychologique. Toutefois, depuis les années 2000, plusieurs auteurs ont tenté de parfaire le travail réalisé par Rousseau. Notamment, sur les éléments qui servent à caractériser les types de contrat (transactionnel, balancé et relationnel) qui ont fait l'objet de différents tests, dont celui d'Ho et al. (2006).

4-5 Perceptive du CP :

- La perceptive individuelle (de l'employé) :

La majorité des auteurs ont adopté la perspective de l'emploi ils étudient l'aspect cognitive-perceptuel du contrat les études menées dans ce sens se sont impliquées depuis 1989 date à laquelle Rousseau propose une nouvelle définition qui se distingue des conceptualisations antérieures :

- D'une part il décrit le contrat psychologique comme des croyances subjectives individuelles
- D'autre part l'auteur insiste sur les obligations qui seraient basées sur des promesses perçues

Ces notions viennent rompre avec les théories fondatrices ainsi la définition du contrat psychologique proposée par Rousseau et qui a été adoptée par de nombreux chercheurs s'éloigne du concept d'attentes basé sur un accord mutuel

Pour Rousseau le contrat psychologique est informel et interprétatif il sous-tend les relations au travail il s'agirait d'un cadre de référence des rapports humains dans les entreprises point de vue général fécond mais qui n'est guère explicite pour ce qui concerne d'autres processus psychologiques possibles en jeu dans les échanges avec l'employeur

- La perspective organisationnelle (de l'employeur)

Depuis les premiers travaux de Rousseau les études sur le contrat psychologique se sont diversifiées notamment dans la recherche plus récente les chercheurs s'intéressent davantage aux aspects plus dynamiques et relationnels de la relation de l'emploi ces travaux focalisent sur la nature bidirectionnelle des relations d'emploi et sur les

avantages à traiter non seulement la perspective de l'emploi mais aussi celle de l'employeur (Lemire et Gaetan 2007 p 105)

Prendre en compte la perspective de l'employeur permet une analyse plus complète mais donne naissance à une question clé : qui représente l'employeur ? Face à cette question, deux positions distinctes ont émergé.

- Certains auteurs étudient la relation d'échange à un niveau dyadique, (Tekle et Taylor, 2003), c'est-à-dire entre l'employé et son supérieur hiérarchique direct.
- Pour d'autres auteurs les supérieurs hiérarchiques ne peuvent être considérés comme des représentants de l'organisation (Guest et Conway, 2009)

Mais pour Lewis et Taylor (2009), les supérieurs hiérarchiques, en étant impliqués dans la communication aux subordonnés de certaines exigences, jouent un rôle dans la construction de la perception des employés concernant les obligations (notamment celles des employés) et donc dans la formation du contrat psychologique. Rousseau et Tijoriwala, (1998) avancent l'idée selon laquelle les individus peuvent avoir de multiples contrats psychologiques avec différentes personnes ou groupes issus de l'organisation.

La recherche sur la perspective de l'employeur est encore à ses débuts même si certains chercheurs s'intéressent de plus en plus à la question de réciprocité et de mutualité. (Trentzsch-Joye, 2011, p101-102).

4-6 Fondement du CP

- le contenu du contrat psychologique :

Le contrat psychologique peut inclure de nombreux termes d'échange, même si les deux parties ne sont au courant ou n'en perçoivent qu'un nombre réduit. Rousseau (1988) puis Morrison et Robinson (2000) ont néanmoins proposé une liste d'obligations qui seraient stables et généralisables au sein des différentes catégories salariales. Guerrero (2003) résumera plus tard ces termes au travers de 7 facteurs pour les obligations de l'employeur et de 6 pour celle des salariés. (Bruno et Naulleau)

Tableau N° 08 : les termes du contrat psychologique (d'après Guerrero)

Obligations de l'employeur	Obligations des salariés
-Formation - Autonomie - Emploi sur à court et moyen terme - Salaire au mérite - Possibilité de carrière -Bonne conditions de travail	- Loyauté - Confidentialité des informations - Horaires de travail - Performances élevées - Engagement durable - Non départ chez un concurrent

(Trentzsch-Joye 2011 p103-104)

- Les caractéristiques du contrat psychologique :

L'étude des caractéristique de contrat psychologique est plus facilement généralisable et elle permet des analyses comparatives des contrats psychologique, tel que ils sont perçus par les salariés (shore et barksdale ,1998).Pour resseau (1998) et mclean parks (1993), les caractéristiques du CP concernent les caractéristiques « générales, larges) de la relation d'emploi, elles excluent les perceptions des obligations spécifique du salariés et de employeur Les auteurs listent cinq dimensions :

- ✓ La stabilité des engagements
- ✓ L'entendue des engagements, perméabilité et la limite entre la sphère privée et la sphère professionnelle
- ✓ La tangibilité (ou l'explication) des engagements : clairement et explicitement (ou non) spécifique et clairement observables (ou non) aux yeux de tiers.
- ✓ La nature économique des engagements (importance accorde aux éléments socio-émotionnels versus économiques).
- ✓ Le cadre temporel : la durée des engagements (perçu à court ou à long terme) et la précision de l'engagement (déterminée ou indéterminée)

Sels, Janssens et van den brande (2004) ont rajoute les dimensions suivantes :

- ✓ La symétrie dans l'échange
- ✓ Le niveau du contrat (contrat régle au niveau individuelle ou collectif).

Ces études permettent de mieux comprendre le lien entre les caractéristiques et le contenu du contrat psychologique et les processus en jeu dans sa réalisation (et l'évolution) du contrat.

(trentzsch-joye, 2011, p105-104)

Par ailleurs, le contrat psychologique est en phase d'évoluer en termes de caractéristique d'une « ancienne » approche a une « nouvelle » approche

Tableau 9: l'ancienne approche et la nouvelle approche du CP

Attentes	Ancien approche du CP	Nouvelle approche du CP
L'employeur vis-à-vis du travailleur	-acceptation du travailleur de se formes ponctuellement pour répondre a des besoins spécifique -rele professionnel fixe. -obéissance et loyauté. - Relations de travail contrôlant. -orientation. -institution.	-démarche spontanée du travailleur de se former pour atteindre un meilleur niveau de performance, et pour s'auto-développer. - satisfaction rapide des besoins immédiats de l'organisation et rôle professionnel mouvant. -autonomie et initiatives. - coresponsabilité face au succès de l'entreprise. -engagement personnel et adhésion. - adaptabilité au changement. - frontière plus floue entre vie professionnelle et vie prive
Travailleur vis avis de l'employeur	-sécurité d'emploi - responsabilité management face au succès de l'entreprise. -linge de démarcation nette entre vie professionnelle et vie prive -stabilité du contexte (peu de changements)	-employabilités (capacité à trouver un travail rapidement, par le maintien d'un haut niveau de compétences). - contacte professionnelle qui permet le développement des compétences. - relation de travail il basée sur la confiance - participation accrue aux perssus decionnels.

(www.revolution-rh.com consulter le 21 02 2024 a 21 :29)

4-7 La formation du CP :

Le contrat psychologique est considéré par rousseau (2007) comme un schéma mental qu'en possèdent les employés à propos de leur relation d'emploi, c'est à dire « des croyances directrices quant à la nature d'une relation d'emploi typique », ce schéma se construit tôt dans la vie, lorsque les individus développent des valeurs généralisées à propos de la réciprocité et de l'ardeur au travail.

Les autres ajoutent « qu'avant même d'entrer dans son premier emploi un individu a développé des hypothèses à propos de ce qu'il devrait donner et recevoir dans le cadre d'une relation d'emploi ». C'est ce schéma qui lui permettra d'interpréter ses expériences professionnelles et qui va influencer les buts qu'ils visent, les moyens dont il se servira, les valeurs auxquelles il s'attachera

Au départ, le schéma mental mène des phases d'interrelations ont été identifiées de la manière suivante :

1- La phase de « **socialisation anticipatoire** » : avant d'intégrer une nouvelle organisation, l'individu possède un : contrat psychologique anticipatoire » qui repose sur des croyances et des présupposés issus d'expériences antérieures.

2- La phase de « **rencontre** » : elle s'étend sur les premiers mois de la relation d'emploi. Au cœur de cette phase, employé développe un schéma de la relation d'emploi plus durable qui va être testé par rapport à la réalité organisationnelle (Nelson et al, 1991) et ses interactions avec l'ensemble des agents organisationnels. Ces interactions pourront le conduire à réévaluer ses attentes, des croyances et ses présupposés à cette étape, le CP a donc plus stable.

3- La phase du « **changement et d'acquisition** » : c'est à dire que le schéma mental de l'individu s'ajuste progressivement à partir des informations environnementales jusqu'à atteindre un niveau de complétude suffisante pour qu'il y ait une certaine consistance, il devient alors « résistant » au changement. (brunoh et naulleau ,2011,p06)

4-8 La violation et la rupture de contrat psychologique :

Tout d'abord de la relation d'emploi, le CP se retrouve en permanence évalué. Quand une promesse a été faite ou perçue comme telle, l'individu est amené à se poser

une question simple : la promesse que l'on m'a faite a-t-elle été tenue, ai-je reçu ce que l'on m'a promis ?

Van dyne et Ellis (2007) observant que le dépassement des obligations des employés envers l'employeur peut conduire à un « glissement de fonction ». Dans ce cas le dépassement devient une exigence faisant partie de la fonction qu'occupe l'employé.

Le dépassement systématique des obligations peut susciter une forte pression et peut aboutir à un état d'épuisement physique et moral sous forme de brèche, violation et la rupture.

La brèche :

Consiste à percevoir le non –accomplissement des obligations promises dans le contrat psychologique ; et correspond à une évolution cognitive de l'écart entre les obligations promises et les rétributions reçues. C'est à dire que l'individu constate un décalage entre le contrat et le résultat : ce qui a été promis n'est pas conforme à ce qui a été effectué.(Meziane, 2003,p18)

Si l'employé considère qu'il a respecté sa part du contrat et que ses contributions à l'égard de l'organisation n'ont pas fait l'objet d'une réciprocité, l'employé risque alors de considérer que son CP a fait l'objet d'une brèche. Ainsi l'employé sera amené à comparer les ratios suivants (Morrison et Robinson, 1977)

- Ce qu'il a reçu par rapport à ce qui lui a été promis (A)
- Ce qu'il a fourni par rapport à ce qu'il a promis(B)
- Comparaison de « A » et « B » : si $A < B$ alors l'employé serait enclin à considérer que son CP a fait l'objet d'une brèche, qui le pousse à continuer ou de reculer (Bruno et Naulleau, 2001, p08)

La violation :

La violation a une dimension affective et émotionnelle négative liée au sentiment de trahison qui peut survenir après la constatation d'une brèche, est caractérisée par la déception et la colère et susceptible d'accompagner la perception de rupture

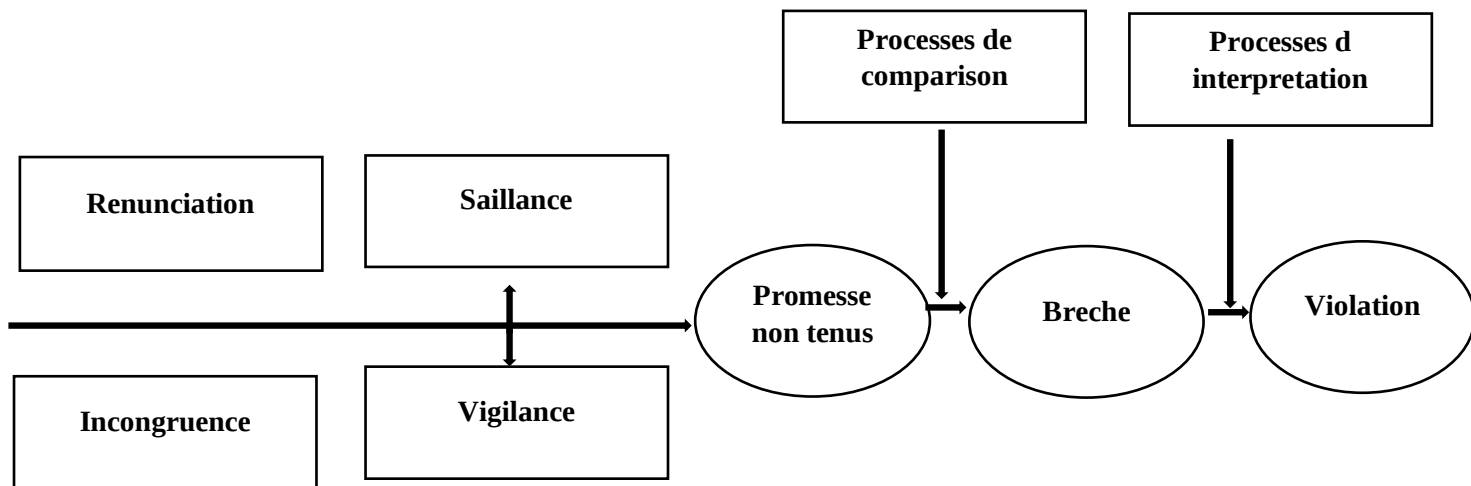


Figure 07 : le processus de violation selon Morrison et Robinson (1997)

La renonciation : se produit lorsque un agent de l'organisation reconnaît qu'une obligation existe mais ne la remplit pas, soit par incapacité, soit par manque de volonté c'est la renonciation. Elle se produit lorsque l'employeur et l'employé interprètent différemment le contrat psychologique.

L incongruence : se produit lorsque l'employé et l'agent organisationnel ont des compréhensions différentes des promesses données (Tegre, 2011 p 112-113)

La rupture : Une rupture du contrat psychologique survient lorsque les employés perçoivent que leur employeur a failli à ses obligations, ils observent les actions de l'organisation et les interprètent de façon subjective lorsque un manquement de l'employeur est reçu comme tel par l'employé, la création de ce bris de confiance peut se manifester de diverses façons. Comme l'intention de démissionner, le désengagement de l'engagement, dans ce cas l'employé ne peut pas continuer sa carrière dans l'entreprise.

Les conséquences d'une rupture et d'une violation du contrat psychologique :

Selon Tetrick (2002), le fait qu'un individu développe un contrat psychologique accompli le rend plus créatif, inspire l'espoir, la sagesse, lui fait connaître un épanouissement personnel et professionnel qui agit sur les autres employés de façon bénéfique. De plus selon Bennett et al (2003), cet accomplissement du contrat psychologique rend l'individu plus adaptable, plus flexible et peut même générer une cohésion d'équipe propice à l'atteinte des objectifs.

A contrario la rupture ou une violation de contrat psychologique génère d'autres attitudes et comportements qui peuvent être délétères tant pour l'individu que pour son organisation. à ce titre , robinson et resseau (1994), takleab takeuchi et Taylor (2005) ou bien lester et ses collègues (2001) ont démontré que la rupture de contrat psychologique entraîne une diminution de la confiance placée dans l'employeur et lui donne envie de le quitter, une diminution de la satisfaction professionnelle ainsi qu'une diminution de l'implication affective .de plus rupture et violation du contrat psychologique génère un sentiment d'injustice chez l'individu . tous ces phénomènes seront autant plus intenses que l'organisation n'aura pas suffisamment justifié les raisons de la violation auprès de l'employé.

Résumé :

Le contrat psychologique est un concept en gestion des ressources humaines qui se réfère aux attentes réciproques et implicites entre un employé et son employeur. Le contrat psychologique est défini comme l'ensemble des croyances individuelles concernant les termes et les conditions d'un échange réciproque entre l'individu et l'organisation. Il comprend ce que chaque partie pense devoir offrir et recevoir en retour.

Le concept a été introduit dans les années 1960 par Chrysargyres et a été popularisé par Denis Rousseau dans les années 1980. Rousseau a particulièrement mis en avant l'importance de ce contrat dans les relations employé –employeur et ses effets sur la motivation et la satisfaction au travail.

Le contrat psychologique est crucial car il influence le comportement des employés, leur engagement, leur performance et leur satisfaction au travail. Lorsque les attentes implicites ne sont pas respectées (violation du contrat), cela peut entraîner une baisse de la motivation, une augmentation du turnover et des conflits internes. Plusieurs théories et modèles ont été développés pour comprendre le contrat psychologique telle que la théorie de l'échange social. Cette théorie suggère que les relations de travail sont basées sur des échanges réciproques de ressources et de valeurs entre l'employé et l'employeur.

Le contrat psychologique est un aspect fondamental des relations employé –employeur, influençant directement la dynamique organisationnelle et le bien-être des employés, sa gestion efficace est essentielle pour maintenir un environnement de travail harmonieux et productif.

Partie pratique

Chapitre V

Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Préambule

- 1)-présentation de l'organisme d'accueil
- 2)-le mode conceptuelle de la recherché
- 3)-la pré-enquête
- 4)-les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisée
 - 4.1)-la méthode utilisée
 - 4.2)-la technique utilisée
 - 4.3)-les étapes de la recherche
 - 4.4)-la population d'étude
 - 4.5)-l'échantillon et ces caractéristiques
- 5-6)-les outillés statistiques

Resume

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Préambule :

Dans ce chapitre nous présentons les étapes de la recherche sur le terrain dont on a commencé d'abord par la présentation de l'organisme d'accueil l'entreprise RTC, ensuite, les étapes de l'enquête sur le terrain et on termine par la description des techniques utilisées dans cette recherche.

1. Présentation de l'organisme d'accueil :

Naissance et évolution de la sonatrach :

La compagnie française de pétrole en Algérie (CFPA) et la société nationale de recherche et d'exploitation du pétrole en Algérie (S.N.E.pal), ont donné naissance à la société gérance (SOPEG) en mars 1959, dont le siège était à Paris « France ».

Depuis sa création jusqu'en 1971, (SOPEG) avait pour mission le transport par canalisation d'un oléoduc de HAOUED ET HAMRA au terminal pétrolier de Bejaia. En arrachant son indépendance en 1962, l'Algérie n'a pas vu pour autant la richesse nationale mise à la disposition des autorités locales.

En effet à Evian, les algériens avaient obtenu l'essentiel : l'indépendance et l'intégrité du territoire garanti. Mais le texte des accords prévoyait, autre que « ... l'Algérie confirme l'intégralité des droits attachés aux titres miniers et de transport accordait des droits et privilèges aux compagnies pétrolières sahariennes... ». En clair, on accordait des droits et privilèges aux compagnies pétrolières étrangères qui pour la très grande majorité, étaient françaises.

Suit à quoi, a été créé un organisme mixte algero-français de gestion et de contrôle de l'industrie pétrolière algérienne, dénommée (organisation technique de mise en valeur des richesses du sous-sol saharien) –OTMVRS- qui deviendra par la suite l'organisme saharien, et au sein duquel les deux pays étaient représentés par un nombre égal d'administratifs. Cette structure administrative indépendante avait la tutelle du secteur pétrolier.

Le 31 décembre 1963 société nationale pour la recherche, la production, le transport, la transformation, et la commercialisation des hydrocarbures –sonatrach - a été créée par décret N63/491. Elle avait pour mission de prendre en charge le transport et

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

la commercialisation des hydrocarbures dans un contexte marqué par la mainmise des compagnies étrangères.

Le 29 juillet 1956 les « accords d'Alger » ont été signés à la capitale algérienne, l'Algérie et la France décidaient de créer une association dite association coopérative à laquelle était attribuée une énorme superficie à travers le Sahara, sur laquelle les compagnies pétrolières nationales des deux pays la Sonatrach d'un côté et l'ERPA de l'autre (l'ancêtre de TOTAL, ELF, FINA) se lançaient avec les pourcentages égaux 50/50 dans l'exploration, ainsi que dans les opérations de recherche et pour l'exploitation des champs découverts.

Rôle de la Sonatrach :

- ✓ Prospection, explorations et l'exploitation, développement, gestion et management de transport, stockage et moyens de chargement
- ✓ Transformation et raffinage, marketing
- ✓ Une fourniture constante d'hydrocarbures à usage domestique
- ✓ La recherche pour la promotion et la valorisation de toute forme d'énergie et source
- ✓ Liquéfaction du gaz naturel, traitement et valorisation des hydrocarbures gazeux

Champ d'action et objectifs de la Sonatrach.

Les activités de la Sonatrach se sont rapidement développées. Initialement limitée au transport et à la commercialisation, son champ d'action s'est vite étendu à tous les autres domaines de l'industrie des hydrocarbures ; Cette évolution a été le résultat d'un ensemble de considérations qui peuvent être résumés dans les points suivants :

- a) l'objectif essentiel qui a présidé à la création de Sonatrach a été atteint par la construction du pipe-line Haoud-El-Hamra – Arzew, et par sa mise en service le 19 février 1966 ;
- b) les accords algéro-français du 29 juillet 1965 ont précipité cette évolution puisque la Sonatrach a été désignée pour être le partenaire algérien au sein de l'Association Coopérative ; du même coup, comme on le verra plus loin, la Société a vu ses compétences déborder le cadre initial du transport et de la commercialisation, pour couvrir les autres phases de l'industrie pétrolière et gazière ;

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

c) la nature même des activités pétrolières, et l'intérêt grandissant manifesté par l'Etat pour tout ce qui a trait à la valorisation des ressources nationales, ont vite fait sentir la nécessité de transformer progressivement la Sonatrach en une société nationale intégrée présente à tous les stades de l'industrie, de la recherche à la distribution.

Cette évolution, prévisible dès le début, et bien conforme à la logique des choses, a été bien plus rapide qu'on ne pouvait l'espérer.

Pour y répondre, les statuts de la Société ont été modifiés par le décret n° 66-292 du 22 septembre 1966. Tout en gardant le même sigle, la **Sonatrach** est désormais la « Société pour la recherche, la production, le transport, la transformation et la commercialisation des hydrocarbures ».

Elle a pour objectifs :

1. l'exécution de toutes les opérations relatives à la recherche et à l'exploitation industrielle et commerciale des gisements d'hydrocarbures, solides, liquides, et gazeux, ainsi que des substances connexes.
2. la construction et l'exploitation industrielle et commerciale de tous les moyens de transport des hydrocarbures et des substances connexes, soit par voie de canalisations, soit par voie terrestre ou maritime ;
3. le traitement et la transformation des hydrocarbures et des substances connexes, tant sur le territoire algérien qu'en d'autres pays ;
4. la création, l'acquisition, la location de tous établissements et usines pour le traitement industriel des hydrocarbures solides, liquides ou gazeux et, notamment, la création d'une industrie de pétrochimie ainsi que de toute autre industrie connexe dérivant de ces hydrocarbures ;
5. la distribution et la vente, tant en Algérie qu'à l'étranger, desdits hydrocarbures et produits dérivés ou connexe ;
6. la gestion en son propre nom des actifs détenus par l'Etat Algérien ou qu'il viendrait à détenir dans les différents secteurs d'activité correspondant à l'objectif ci-dessus ;
7. la participation de la Société à toutes les opérations industrielles, financières, commerciales, mobilières ou immobilières pouvant se rattacher à l'un des objets

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

précités, par voie de création de sociétés filiales ou autrement, souscription ou achat de titres ou droits sociaux, fusion, alliance, association en participation ou autrement ;

8. toutes les opérations industrielles, commerciales, financières, mobilières ou immobilières se rattachant directement ou indirectement à ses activités.

2. Historique et la présentation de la région de transport centre :

2.1. Historique de la RTC :

La société pétrolière de gérance-SOPEG- fut créé le 12 mars 1957, implante a Bejaia, dont le siège était à paris (France). Un oléoduc, d'une longueur de 668nkm et d'un diamètre de 24, a été alors réalise, pour le compte de SOPEG, par les sociétés se posent SOCMAN pour le lot nord et GREP pour le lot sud, reliant HEH au terminale marin de Bejaia. à partir de là , il est transporté dans des bateaux pétrolier vers la France , elle s'occupait du transport par canalisations d'un oléoduc qui s'étendait a haoued el Hamra située a 25 km de hassi Messaoud jusqu' au terminal du port de Bejaia dont la première expédition du pétrole brute a partir de HEH au port de Bejaia ont été réalisées en 1959.SOPEG avait à gérer l'oléoduc , ainsi que trois stations de pompage sises su le tronçon de pipeline, un parc de stockage au TMB (transport marin Bejaia) compose de 16 bacs ainsi un parc pétrolier avec trois postes de chargement

Après la nationalisation des hydrocarbures, SOPRG a donnée a UTC (unité de transport centre) la récupération de la part de sonatrach a 100% de ses savoir de le pétrolier de gérance (SOPEG) gère aussi l'oléoduc, aujourd'hui SOPEG est devenue la direction régionale de Bejaia surnommée actuellement la région de transport centre RTC. Une des entreprises étatiques, et une des sept régions composantes l activités transport par canalisations de l'entreprise national SONATRACH.

La présentation de la région transports centre

a) L'implantation de la RTC :

Le siège de la RTC est situé a 02 km au sud-ouest de la ville de bejaia.il est limite au nord par la voie ferre. A lest par oued Ghir, et a l'Ouest par oued Soummam et la RN09.ilsentend sur une surface 571.455 m² globale qui est déterminée ainsi :

- Terminal clôturé : 516,135 m²

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- Surface couverte : 7,832 m²
- Surface occupée par les bacs : 43,688 m²
- Surface stockage : 3,800 m²

b) le port pétrolier

Le port pétrolier de Bejaia est constitué de trois postes de chargement des navires et permet à partir du parc de stockage le chargement des navires jaugeant jusqu'à 8000 tonnes une série de déballastage opérationnelle assure le traitement des eaux ballast.

En revanche au TMB mise en service en 1959 par la société française de pétrole des gérances (SOPEG) le TMB est constitué de deux parcs de stockage, qu'on nomme terminal nord et terminal sud.

- **Terminal Nord** : constitué de 12 bacs de stockage et toit flottant de capacité : 35000m² chacun est à un taux fixe de capacité 29000m²
- **Terminale sud** : constitué de 4 bacs toit flottant de capacité de 50000m² chacun. les équipements du T.A.B sont les suivants
 - Un manifold d'arrivée
 - Deux manifolds de départ (un à chaque dépôt) :
 - Une Tour de contrôle qui est le poste centralisé des deux parcs de stockage, et qui assure la surveillance de la pression et le débit, à l'arrivée et départ du produit (pétrole brut)

C) les données climatiques du terminale Bejaia :

- **Vent** : vitesse normale 80km/h vitesse extrême 161 km/h
- **TO Min : 0 °C T MAX** : 48 °C humidité : 73%
- **Humidité de l'air max** : 90
- **Altitude** : variable de 0 à 4 m
- **Pluie annuelle** : 780 mm min -3mm
- **Foudre** : à prendre en considération
- **Neige à envisager. Atmosphère** : air marin

2.2. La description des principes activistes de la sonatrach

a) Direction générale du groupe sonatrach

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Elle assurée par le directeur générale. Elle chapeaute tout le groupe sonatrach avec ses différentes activités qui sont :

- **Les activistes en amont :**
 - Exploitation
 - Data contrôle
 - Forage
 - Recherche et développement des hydrocarbures
- **Activité aval :**
 - Liquéfaction du gaz naturel
 - Raffinage du pétrole
 - Pétrochimies

- **Activité transport par canalisation :**

L'activité transport est confiée à la branche RTC dont des missions essentielles sont :

- Exploration des ouvrages de transports des hydrocarbures des installations portuaires
 - Maintenances des installations et des canalisations
 - Etudes et développement
 - Le transport de pétrole jusqu' aux terminaux « bacs, ports pétroliers »
-
- **Les activistes commercialisation :**

Sa principale fonction est la commercialisation des hydrocarbures tant au niveau national qu'international

2.3. Organisation structurelle et fonctionnelle de la RTC :

La RTC est composée de quatre sous-directions qui sont elle-même composée de départements. Les différents sous-direction et départements de la RTC sont représentés dans l'organigramme suivant :

➤ **Sous-Direction Exploitation:(EXL)**

La sous-direction Exploitation chapeaute deux départements qui sont :

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

➤ **Département Exploitation Oléoducs (EXO) :**

Ce département est chargé des missions suivantes :

- Transport de pétrole brut et du condensât de Haoud El Hamra vers les terminaux de Bejaïa et de la raffinerie de Sidi Arcine-Alger
- Chargement de bateaux en pétrole brut et de condensât
- Livraison de pétrole à la raffinerie de Sidi Arcine-Alger
- Stockage de pétrole brute et condensât
- Gestion des stations de pompage et des terminaux.

➤ **Département Exploitation Gazoducs (EXG) :**

Ce département, créé à partir de 2004, est chargé de l'exploitation du gazoduc allant de Hassi R'mel à Bordj Menaïel. Le gaz est livré directement à la SONALGAZ pour l'alimentation des centrales électriques et pour les consommations domestiques. Il gère deux stations qui sont :

- Station de compression Medjedel
- Terminal GG1 Bordj Menaïe

➤ **Sous-Direction Technique (SDT) :**

Elle se compose de sept départements :

Département entretien ligne et bac de stockage :

Il est pour mission de faire les entretiens aux tuyauteries de canalisation de l'ensemble des bacs de stockage des hydrocarbures qui relié au TMB.

➤ **Département Approvisionnement ET Transport :(ATR)**

Il est pour mission principale de satisfaire les besoins des différentes structures notamment celles de bases (exploitation et maintenance) en équipement, matériels, pièces de rechange dans les meilleures conditions (qualité, prix et services).

➤ **Le département est organisé comme suit :**

- Services gestions des stocks
- Service achats
- Service gestion technique
- Service transport.

➤ **Département méthodes :(DM)**

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Il a pour mission de coordination entre les autres services. Ses fonctions principales sont :

- Suivi des approvisionnements en matière première (pièce de rechange)
- Etablissement deux plans de production
- Elaboration des rapports d'incident
- Analyse des dossiers techniques et historiques des équipements
- Etablissement des mises à jour des catalogues constituant le dossier équipement.

➤ **Département maintenance :(MTN)**

Le département maintenance a pour missions le maintien et le rétablissement des machines tournantes.

Elle assure deux types de maintenances :

- Maintenance préventive.
- Maintenance curative.

IL est composé de cinq service

2.4. Sous-direction administration et finances :(SDAF)

Elle se compose de Cinque départements :

➤ **Département ressource humains :(RH)**

La mission de ce département est d'acquérir des ressources humaines en nombre et en qualité, d'assurer l'évolution de leur carrière et de planifier les besoins à court et moyen terme, tant en effectif qu'en besoins de formation, de perfectionnement et de recyclage. Pour ses besoins, ce département dispose d'un cadre de communication qui anime une cellule de communication.

➤ **Département Administratif et Social :(ASL)**

Ce département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail. Il est aussi chargé de la gestion du personnel de RTC.

➤ **Département Moyen Généraux : (MOG)**

Ce département assure le soutien logistique de l'entreprise (restauration, hébergement des missionnaires, entretien des bâtiments et des espaces verts, achat de fournitures de bureau, etc.)

➤ **Département budget et contrôle de gestion : (BDGCG).**

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Ce département a pour mission d'élaborer le plan annuel et moyen terme des besoins de fonctionnement (volet exploitation) et les projets de réalisation (nouveaux projets et projets en cours) pour le volet investissements.

Le département est composé de quatre Services :

- Service budget et contrôle de gestion
- Service informations de gestion
- Service audit interne
- Service comptabilité analytique.

Autre structures de la RTC Les structures suivantes sont rattachées directement à la direction régionale :

➤ Département HSE

Ce département est responsable de la sauvegarde des moyens humains et matériels de la TRC et les autres de la division transport, son deuxième rôle est d'assurer le bon fonctionnement des matériels informatiques et réseaux

Il a pour mission de :

- Protection et sauvegarde du patrimoine humain et matériel de la région
- Veille au respect, stricte des normes et standards en matière d'hygiène

Le département est composé de trois Services :

- Service prévention
- Service intervention
- Service surveillance et contrôle.

➤ Centre informatique :(CI)

Ce centre a pour mission principale le développement et la maintenance d'application informatique pour la TRC et les autres régions de la division transport, son deuxième rôle est d'assurer le bon fonctionnement des matériels informatiques et réseaux, Il a pour mission de :

- Développer, installer et exploiter des applications informatiques
- Maintenance du parc informatique de la région.
- Sûreté interne d'établissement :(SINE) Il veille à la sécurité et à l'intégrité des installations et des personnes de la région, elle a pour mission :

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- Veille à la sécurité des ouvrages de la région
- Assure l'inspection filtrage (contrôle d'accès, elle vérifie les effets personnels sur le tapis de la machine à rayons X).

➤ **Département juridique :(JUR)**

Ce département veille sur la légalité des transactions, lance des appels d'offre nationaux et internationaux, les litiges née entre RTC et les tiers et s'occupe aussi des assurances du patrimoine de l'entreprise, il est chargé aussi de lancer les affaires sur le Bulletin des Appels d'Offres de l'énergie et des mines il est composé de trois Services :

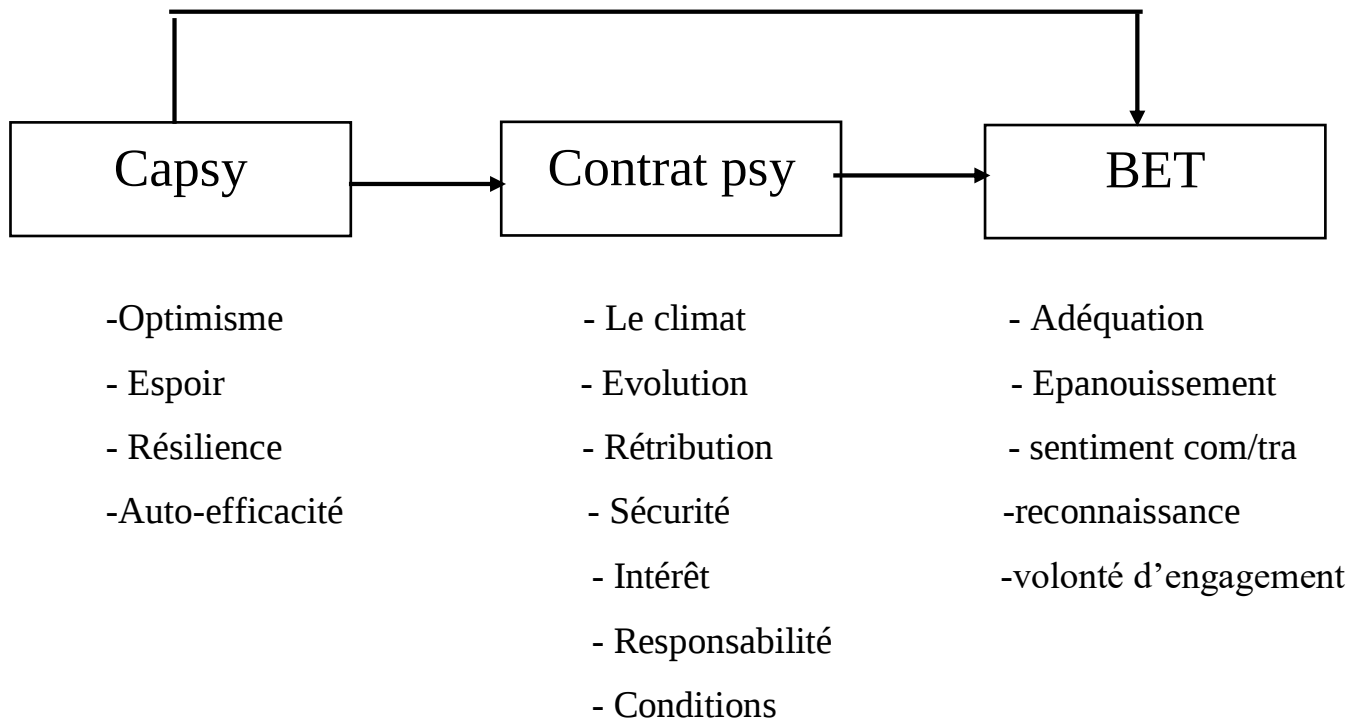
- Service contrat
- Service contentieux
- Service patrimoine et assurance.

On ne synthétise que la RTC à l'activité TRC de SONATRACH pour but :

- La gestion de l'exploitation des ouvrages et canalisations de transport d'hydrocarbures
- La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation
- La maintenance, l'entretien et la protection des ouvrages et des Canalisations, ainsi que l'exécution des révisions générales des machines tournantes et équipements

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

3. Le model conceptuelle de la recherche :



• La théorie de la conservation des ressources de hobfollé :

La théorie de la conservation des ressources elle fait partie des théorise de la motivation les plus reconnus dans le champ de la psychologie. Les postulats de base de la TCR postule l'idée selon laquelle les individus cherchent en permanence à créer un monde qui leur procure un maximum de plaisirs et de succès pour ce faire, elle considère que l'être humaine est naturellement motive et fait des efforts pour assurer l'accumulation et la maintenance de ses ressources personnelles sociales et matérielles.

- En 2002 hobfollé définie les ressources comme « ces entités qui sont sont par nature fondamentalement valorisées par exemple attachement, sante et la paix intérieure) soit un moyen d'atteindre des fins fondamentales valorises par exemple « argent ,soutien social et la reconnaissance) elles ont souvent une valeur symbolique pour les individus dans la mesure où elles les définissent par exemple « estime de soi, emploi et les réseaux social)

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- Aussi la théorie postule que la perte ou la menace actuelle ou future des ressources entraîne un stress et une vulnérabilité chez l'individu. Il est d'autant plus prégnant que la perte des ressources est disproportionnellement plus importante que leur gain car bien qu'elles soient difficiles à acquérir, celles-ci sont faciles à perdre.
- **La spirale des gains et des pertes**
- Les ressources ont un rôle primordial dans la mesure où elles permettent l'acquisition et la préservation d'autres ressources. A titre d'exemple, lorsqu'un individu possède des ressources telles que le soutien de son supérieur hiérarchique, il plus est enclin à développer de nouvelles ressources telles que la confiance en soi ou le sentiment de compétence. Ce cercle vertueux lui permet de se protéger des situations de stress et de vivre une expérience de bien-être. A l'inverse, le cercle vicieux de la perte d'une ressource entraîne la propagation d'autres pertes. Par exemple, la perte d'un emploi s'accompagne inévitablement d'une perte de ressources financières et sociales.
- C'est à ce titre qu'Hobfollle emploie la métaphore des « ressources caravanes » pour les nommer car les ressources voyagent ensemble.
- **La responsabilité de l'environnement de travail**
- En 2011, Hobfollle investit sa théorie dans le champ organisationnel et introduit la nouvelle conception des « passages de caravanes » qui place la responsabilité de la création et de la subsistance des ressources individuelles dans la structure sociale des organisations du travail.
- En effet, les « passages de caravanes » sont les conditions environnementales qui soutiennent, favorisent, enrichissent et protègent les ressources des individus, des groupes travailleurs et des organisations, ou qui leur nuisent, les entravent et les appauvrissent. Ainsi, les conditions de travail ont un pouvoir d'amplification salubre ou délétère dans le gain ou la perte des ressources individuelles et collectives. Aussi, bien que les individus tentent de développer et maintenir leurs ressources par leurs propres moyens, les « *passages de caravanes* » sont hors de leur contrôle.

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- A titre d'exemple, Hobfollé (2011) démontre que le soutien organisationnel (ex. : disponibilité de l'organisation en cas de problèmes professionnels ou professionnel), la sécurité de l'emploi, le partage des ressources ou encore le mentorat sont de puissants « *passages de caravanes* ».
- Dans ce cadre, il est essentiel que les organisations du travail offrent aux salariés un environnement de travail capable d'assurer le soutien de leurs ressources individuelles et de les protéger des situations de vulnérabilité. Si l'organisation échoue à fournir ces ressources, les salariés se démotivent et développent des comportements contreproductifs.
- Pour assurer le cercle vertueux du développement et de la maintenance des ressources individuelles, les organisations du travail peuvent mettre en place ou renforcer certaines pratiques telles que la reconnaissance au travail (au travers d'appréciations verbales, d'attribution de primes et d'avantages ou encore de possibilités d'avancement de carrière), le soutien à l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle (en permettant la flexibilité des horaires de travail ou le télétravail) ou encore l'autonomie (en offrant la possibilité aux salariés de planifier leur travail comme ils le souhaitent).

● La théorie de l'échange social

La théorie de l'échange social doit beaucoup à blau (1964), qui distingue deux types de relations d'échange. l'échange économique et l'échange social. Il définit l'échange économique comme « un échange dont la nature est précise, et dans lequel c'est le contrat formel qui est utilisé pour s'assurer que chaque partie remplit ses obligations spécifique » les échanges économiques sont limites dans le temps.

- Définit aussi l'échange social comme « des faveurs qui créent des obligations futures diffuses, non précisément spécifiées, et dont la nature de la contrepartie e peut être négociée, mais doit être laissée a la discrétion de son auteur », les échanges sociaux évoluent a long terme, de façon continue et dans un horizon de temps illimite.
-

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- Puisque la relation d'échange social inclut des obligations non spécifiées jouent un rôle important dans le processus. Blau nous précise que chaque partie a besoin d'avoir confiance dans le fait que l'autre partie remplira ses obligations et la relation pourra se poursuivre grâce à la réalisation des obligations de chacun. **(Lemire et Gaetan, 2000, p88)**
- Dans la théorie de l'échange social une ressource est vue comme quelque chose qui est socialement produit et qui est échangé entre les acteurs. Par exemple lorsqu'un acteur possède des biens ou des compétences qui sont valorisées par d'autres acteurs, ces derniers sont vus alors comme des ressources dans leurs relations d'échange social.

4. Les étapes de l'enquête sur le terrain et la description des techniques utilisées :

L'enquête sur le terrain constitue une phase cruciale dans la méthodologie de recherche, permettant d'obtenir des données empiriques et de vérifier les hypothèses formulées. Dans cette section, nous détaillerons les différentes étapes méticuleusement planifiées et exécutées pour garantir la validité et la fiabilité des résultats de notre étude.

4.1. la méthode utilisée :

La partie pratique constitue le pilier sur lequel repose l'application concrète des concepts théoriques et des connaissances acquises. Cette section offre une opportunité unique d'explorer, d'analyser et de mettre en œuvre les principes étudiés dans un contexte réel, mais pour la réalisation, il faut suivre une méthode bien précise. Car chaque recherche scientifique implique une méthode à suivre qui permet d'atteindre un but précis. En expliquant les étapes clés, les procédures, les techniques et les outils employés pour collecter et analyser les données.

Selon Angers Mauris : « la méthode est un ensemble des procédures des démarches précises adoptées pour en arriver à un résultat » **(Angers, 1997, p09)**

Notre étude porte sur le capital psychologique et sa relation avec le bien-être au travail et

Comme le contrat psychologique est élément médiateur, car pratique : « RTC de Bejaia »

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Nous avons beaucoup plus basé sur l'analyse quantitative, qui se définit comme une approche de recherche qui se concentre sur la collecte et l'analyse de données numérique pour établir des modèles, des relations de cause à effet, et des généralisations statistiques, cette méthode implique l'utilisation de technique statistique et mathématiques pour quantifier et mesurer des phénomènes, des variables et des relations dans un cadre de la recherche scientifique.

Selon Maurice Angers, la méthode quantitative est une méthode qui vise à mesurer le phénomène à l'étude, les mesures peuvent être ordinales du genre (plus grand ou plus petite) ou numériques avec usage de calcul. La plupart des recherches en science humaine et sociale utilisent les mesures, il est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyenne, ou plus généralement, d'outils qu'offre la statistique.

Ainsi, « le principe général est de vérifier si les valeurs observées pour une variable indépendante semblent être liées aux valeurs observées pour une variable dépendante » (Mongeau, 2008, p108).

Donc la méthode quantitative occupe une place essentielle dans la recherche scientifique, offrant des outils précis et rigoureux pour mesurer, quantifier et analyser les phénomènes étudiés.

Nous présentons, ci-dessous, l'ensemble des outils qui ont constitué le Protocole de recherche pour l'échantillon de 98 travailleurs.

4.2. Techniques de recherche utilisées :

a) – le questionnaire

Dans notre étude nous avons opté pour un questionnaire, qui est un mode d'investigation plus pratique que le genre de recherche corrélationnelle comme dans notre recherche.

Le questionnaire est défini comme « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individus qui permet de les interroger de façon directives et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver des relations mathématiques et de faire des comparaisons chiffrées » (Angers 1997, p37).

Selon Claude Jean est « technique directe pour la recherche scientifique qui permet de questionner les individus d'une manière directe pour collecter des informations et de

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

construire des relations méthodiques et faire des comparaisons numérique » (Claude, 1982, p29)

Notre questionnaire est conçue d'une forme d'échelle qui comporte (59) questions repartis en quatre axes, premièrement concernent des données personnelles qui nous seront utiles ultérieurement dans l'analyse de hypothèses, deuxièmement concernent les variables de notre recherche qui se sont formulées sous forme des items , le capital psychologique a été mesure à l'aide de l'échelle du psycap questionnaire version court (PSQ12) de luthans et al en 2007 laquelle comprend 12 énonces repartis entre les quatre construit qui composent le CP ,pour le bien-être au travail est mesure par le model de Dagenais Desmarais (2010) il est constitué de 25 question ,5 items pour chacune des 5 dimensions. Et nous avons utilisé le model propose par Sylvie Guerrero (2005) le contrat psychologique.

Les questions de premier axe portent sur les données personnelle qui représente par suit : Age, sexe, catégories socioprofessionnelle. Ancienneté.

Les questions du deuxième axe concernant le capitale psychologique, au sein de l'entreprise RTC(le sentiment d'auto efficacité, l'optimisme, l'espoir, la résilience) qui sont représenté dans un tableau de 12 items et pour le mode de réponse nous avons adopté l'échelle de likert qui en ordre de gauche a droit en commençant par tout à fait en désaccord jusqu'à tout à fait d'accord.

Tableau N° 10 : Présentation des items du capital psychologique

N de capital psychologique	Le capital psychologique	Numéro d'item
01	l auto efficacities	01.02.03
02	Espoir	04.05.06.07
03	Résilience	08.09.10
04	Optimisme	11.12

Source : questionnaire de l'enquête

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- Le sentiment de l'auto efficacité : c'est les items de luthans et al 2007 qui sont représenté par les numéros suivants : 01.02.03
- Espoir : c'est les items de luthans et al 2007 qui sont représenté par les numéros suivants : 04.05.06.07
- Résilience : c'est les items de luthans et al 2007 qui sont représenté par les numéros suivants : 08.09.10
- Optimisme : c'est les items de luthans et al 2007 qui sont représenté par les numéros suivants : 11.12

Les questions de troisième axe concernant le bien être des travailleurs au sein de la RTC, sont des questions qui sont représentées par des items de L'échelle de Degenais –Desmarais (2010) est constituée de 25 questions avec 5 question par chacun des cinq sous thèmes : (1) adéquation interpersonnelle au travail (2) épanouissement au travail (3) sentiment de compétence au travail (4) reconnaissance perçue au travail (5) la volonté d'engagement au travail

Tableau N° 11 : La représentation des items de bien être

N de bien-être au travail	Le bien-être au travail	Numéro d items
01	Adéquation interpersonnelle au travail	1.6.11.16.21
02	Epanouissement au travail	2.7.12.17.22
03	Sentiment de compétence au travail	3.8.13.18.23
04	Reconnaissance perçue au travail	4.9.14.19.24
05	Volonté d'engagement au travail	5.10.15.20.25

Source : questionnaire de l'enquête

Les questions de quatrième axe concernant le contrat psychologique. Au sein de l'entreprise RTC sont des items représentés en deux tableaux de 1 jusqu' a numéro 28 sur le cote gauche et de 1 jusqu' au numéro 28 sur le cote droite.

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Le premier tableau mesure le contrat psychologique dans le degré ou l'employé perçoit croit aux attentes qui doivent être réalisées dans le second tableau. Ce dernier mesure la perception de l'employé envers la rupture de son contrat, ça veut dire ce qui est attendu par rapport à ce qui trouver n'est pas réaliser.

Tableau N° 12 : présentation des items du contrat psychologique

N de contrat psychologique	Le contrat psychologique	N d'item
01	Le climat de travail	03.09.11.14.15.19.20
02	L'évolution de carrière	05.16.21
03	La rétribution	01.02.22
04	Les conditions de travail	04.18.25.28.29
05	La sécurité d'emploi	24.10
06	L'intérêt du travail	06.07.08.23
07	Les responsabilités	12.17.26.27

Source : questionnaire de l'enquête

- Le climat de travail : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représentés par les numéros suivants : 03.09.11.14.15.19.20
- L'évolution de carrière : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représentés par les numéros suivants : 05.06.21
- La rétribution : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représentés par les numéros suivants : 01. 2.22
- Les conditions de travail : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représentés par les numéros suivants : 04.18.25.28.29
- La sécurité d'emploi : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représentés par les numéros suivants : 24.10
- L'intérêt de travail : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représentés par les numéros suivants : 06.07.08.23

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- Les responsabilités : c'est les items de Sylvie Guerrero 2005 qui sont représenté par les numéros suivants : 12.17.26.27.

Pour les modes de repense, nous avons adopté l'échelle de likert qui en ordre de gauche à droite en commençant par tout à fait en désaccord jusqu' a tout à fait d'accord. Pour la cotation des réponses : les sujets qui répondent avec :

- Tout à fait en désaccord auront une note 01.
- En désaccord auront une note 02.
- Sans avis auront une note 03.
- D'accord auront une note 04.
- Tout a fait d'accord auront une note 05.

Dans le cas des questions de forme négatives les réponses seront notées inversement aux réponses positives.

Tableau N°13 : Présentation des notes attribuées pour les réponses des enquêtes

Réponse	Note attribuée en cas de questions positive	Note attribuée en cas de question négative
Tout a fait en désaccord	1	5
En désaccord	2	4
Sans avis	3	3
D'accord	4	2
Tout a fait d'accord	5	1

b) – la validité et la fiabilité des échelles :

a) La validité

La validité d'un test fait référence au contenu du test en question. De façon plus spécifique, un test valide évalue le construit désiré et non un concept connexe. La validité d'une échelle de mesure désigne sa capacité à appréhender un phénomène (Hair et al. 2006). Les tests de validité ont pour objectif de vérifier si les différents items d'un instrument sont une bonne représentation du phénomène étudié : mesure-t-on ce que l'on cherche à mesurer ? (Evrard et al. 2003). (Carricano, Poujol, 2009)

La validité de l'échelle de capitale psychologique : pour test la validité d'un échelle nous avons vérifié la consistance inter de chaque item composite par une analyse de

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

fiabilité en calculant L'alpha de Cronbach observé pour l'ancienne recherche est de .90 (IC à 95 % = [.87 – .92]) on le compare avec la recherche actuelle est de .84

Matrice de corrélation inter-éléments												
	CAP1	CAP2	CAP3	CAP4	CAP5	CAP6	CAP7	CAP8	CAP9	CAP10	CAP11	CAP12
CAP1	1,00											
CAP2	0,35	1,00										
CAP3	0,33	0,55	1,00									
CAP4	0,30	0,07	0,43	1,00								
CAP5	0,19	0,36	0,35	0,50	1,00							
CAP6	0,12	0,44	0,39	0,39	0,57	1,00						
CAP7	0,18	0,41	0,33	0,26	0,33	0,35	1,00					
CAP8	0,32	0,21	0,34	0,38	0,04	0,17	0,28	1,00				
CAP9	0,44	0,36	0,28	0,31	0,34	0,26	0,30	0,53	1,00			
CAP10	0,44	0,26	0,36	0,24	0,30	0,12	0,32	0,44	0,69	1,00		
CAP11	0,23	0,39	0,28	0,29	0,36	0,31	0,57	0,25	0,41	0,35	1,00	
CAP12	0,12	0,25	0,24	0,17	0,27	0,18	0,23	0,27	0,28	0,17	0,30	1,00

Selon le tableau ci-dessus, la corrélation inter –item est positive et se varie entre $r=0.007$ jusqu' a $r=0.69$ alors la relation qui représente un niveau élevé est entre CAP09 et CAP10 qui est $r=0,69$, par contre le niveau le plus faible est entre le CAP05 et CAP08 qui est $r=0.004$

b) La fidélité : la fidélité : la fidélité d'un outil psychologique fait référence à la précision de l'instrument peu importe ce qu'il mesure (Anastasi, 1976 ;Nunally, 1982, in vallerand , 2004).

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

La fidélité de l'échelle de capital psychologique :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,842	,849	12

Source : output du spss de la présente enquête

Selon les résultats du tableau ci-dessus, nous remarquons que la fiabilité du construit « de capital psychologique » est très élevé qui se présente par le alpha de cronbach ($\alpha=0,842$)

La validité de contrat psychologique

Matrice de corrélation inter-éléments																													
	CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6	CP7	CP8	CP9	CP10	CP11	CP12	CP13	CP14	CP15	CP16	CP17	CP18	CP19	CP20	CP21	CP22	CP23	CP24	CP25	CP26	CP27	CP28	CP29
CP1	1,000																												
CP2	0,721	1,000																											
CP3	0,576	0,663	1,000																										
CP4	0,269	0,376	0,440	####																									
CP5	0,361	0,435	0,410	####	1,000																								
CP6	0,208	0,321	0,391	####	0,539	####																							
CP7	0,110	0,282	0,310	####	0,336	####	####																						
CP8	####	0,068	0,136	####	0,241	####	####	1,000																					
CP9	0,026	0,109	0,259	####	0,343	####	####	0,527	1,000																				
CP10	0,063	0,102	0,198	####	0,185	####	####	0,638	0,698	1,000																			
CP11	0,228	0,201	0,391	####	0,258	####	####	0,425	0,540	0,536	####																		
CP12	0,172	0,207	0,345	####	0,292	####	####	0,353	0,378	0,525	####	####																	
CP14	0,069	0,198	0,199	####	0,265	####	####	0,504	0,543	0,479	####	####	####																
CP15	0,137	0,181	0,118	####	0,070	####	####	0,522	0,439	0,415	####	####	####	####															
CP16	0,107	0,111	0,115	####	0,198	####	####	0,176	0,276	0,165	####	####	####	####	####														
CP17	0,086	0,024	####	####	0,195	####	####	0,266	0,186	0,278	####	####	####	####	####	1,000													
CP18	0,043	0,029	####	####	0,215	####	####	0,218	0,293	0,271	####	####	####	####	####	0,476	1,000												
CP19	0,045	0,110	0,076	####	0,198	####	####	0,374	0,259	0,394	####	####	####	####	####	0,434	0,643	####											
CP20	0,212	0,153	0,198	####	0,196	####	####	0,225	0,225	0,306	####	####	####	####	####	0,241	0,492	####	####										
CP21	0,160	0,070	0,106	####	0,278	####	####	####	0,033	####	####	####	####	####	####	0,267	0,416	####	####	1,000									
CP22	0,210	0,063	0,172	####	0,141	####	####	####	####	####	####	####	####	####	####	0,149	0,310	####	####	0,717	1,000								
CP23	0,040	0,015	0,025	####	0,110	####	####	0,151	0,006	0,231	####	####	####	####	####	0,140	0,207	####	####	0,267	0,257	####							
CP24	0,007	0,061	0,113	####	####	####	####	0,244	0,182	0,396	####	####	####	####	####	0,291	0,239	####	####	0,173	0,146	####	1,000						
CP25	0,062	0,091	0,095	####	0,309	####	####	0,161	0,114	0,108	####	####	####	####	####	0,208	0,320	####	####	0,529	0,459	####	0,390	####					
CP26	0,026	####	####	####	0,172	####	####	0,215	0,000	0,036	####	####	####	####	####	0,199	0,270	####	####	0,485	0,462	####	0,218	####	1,000				
CP27	0,051	####	0,057	####	0,305	####	####	0,262	0,008	0,123	####	####	####	####	####	0,291	0,267	####	####	0,431	0,387	####	0,261	####	0,625	1,000			
CP28	0,188	0,114	0,197	####	0,158	####	####	0,131	0,112	0,155	####	####	####	####	####	0,326	0,321	####	####	0,357	0,353	####	0,404	####	0,469	0,588	####		
CP29	####	0,018	0,028	####	0,178	####	####	0,286	0,252	0,233	####	####	####	####	####	0,139	0,380	####	####	0,270	0,298	####	0,392	####	0,340	0,442	####	1,000	

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Selon le tableau ci-dessus, la corrélation inter –item est positive et se varie entre 0.007 jusqu' à 0.710 alors la relation qui représente un niveau élevé est entre CP22 et CP21 qui est $r = 0,710$ par contre le niveau le plus faible est entre le CP 26 et CP09 qui est $r = 0.000$

La fiabilité de l'échelle de contrat psychologique :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,912	,912	28

Source : output du spss de la présente enquête

Selon les résultats suivants nous remarquons que la fiabilité du construit « le contrat psychologique » est très élevé qui est représenté par le alpha de cronbach ($\alpha = 0.912$)

La validité de l'échelle de bien être

Matrice de corrélation inter-éléments																									
	BET1	BET2	BET3	BET4	BET5	BET6	BET7	BET8	BET9	BET10	BET11	BET12	BET13	BET14	BET15	BET16	BET17	BET18	BET19	BET20	BET21	BET22	BET23	BET24	BET25
BET1	1.000																								
BET2	0.640	1.000																							
BET3	0.467	0.504	1.000																						
BET4	0.446	0.474	0.531	1.000																					
BET5	0.464	0.384	0.480	0.584	1.000																				
BET6	0.213	0.190	0.280	0.264	0.501	1.000																			
BET7	0.401	0.463	0.374	0.410	0.341	0.568	1.000																		
BET8	0.262	0.389	0.337	0.340	0.346	0.422	0.673	1.000																	
BET9	0.384	0.299	0.263	0.319	0.326	0.383	0.738	0.642	1.000																
BET10	0.233	0.139	0.332	0.288	0.392	0.292	0.559	0.510	0.677	1.000															
BET11	0.129	0.148	0.380	0.278	0.427	0.312	0.384	0.408	0.370	0.703	1.000														
BET12	0.146	0.129	0.348	0.272	0.439	0.331	0.402	0.462	0.376	0.542	0.688	1.000													
BET13	0.173	0.205	0.309	0.374	0.354	0.259	0.407	0.433	0.400	0.570	0.535	0.634	1.000												
BET14	0.147	0.023	0.197	0.256	0.400	0.393	0.408	0.313	0.376	0.537	0.622	0.666	0.603	1.000											
BET15	0.092	0.181	0.327	0.438	0.432	0.441	0.339	0.212	0.176	0.259	0.217	0.297	0.418	0.388	1.000										
BET16	0.122	0.080	0.244	0.386	0.454	0.471	0.440	0.250	0.299	0.306	0.345	0.349	0.280	0.521	0.610	1.000									
BET17	0.114	0.244	0.131	0.202	0.195	0.197	0.351	0.328	0.195	0.104	0.116	0.178	0.133	0.256	0.459	0.462	1.000								
BET18	-0.045	-0.068	-0.007	0.122	0.085	0.168	0.077	0.088	0.030	0.021	0.119	0.193	0.123	0.266	0.323	0.494	0.625	1.000							
BET19	0.129	0.110	0.041	0.238	0.304	0.190	0.082	0.124	0.262	0.165	0.192	0.204	0.117	0.283	0.346	0.342	0.426	0.419	1.000						
BET20	0.063	0.043	0.290	0.435	0.342	0.155	0.289	0.090	0.312	0.460	0.363	0.329	0.388	0.479	0.480	0.344	0.187	0.102	0.249	1.000					
BET21	0.064	0.029	0.262	0.482	0.374	0.198	0.316	0.249	0.357	0.536	0.497	0.533	0.552	0.585	0.429	0.349	0.230	0.174	0.308	0.745	1.000				
BET22	-0.010	-0.026	0.073	0.210	0.313	0.278	0.313	0.190	0.270	0.422	0.513	0.584	0.481	0.640	0.358	0.348	0.314	0.325	0.233	0.538	0.731	1.000			
BET23	-0.071	-0.138	0.056	0.113	0.228	0.163	0.191	0.199	0.222	0.379	0.430	0.469	0.384	0.483	0.304	0.244	0.322	0.364	0.257	0.369	0.535	0.654	1.000		
BET24	0.061	-0.047	0.136	0.144	0.030	0.104	0.238	0.179	0.317	0.437	0.422	0.422	0.485	0.532	0.170	0.066	0.092	0.180	0.142	0.350	0.523	0.600	0.625	1.000	
BET25	-0.059	-0.113	-0.109	0.018	-0.003	-0.036	0.022	-0.051	0.041	0.193	0.211	0.222	0.252	0.282	0.063	-0.024	-0.033	0.014	-0.043	0.406	0.336	0.353	0.367	0.342	1.000

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Selon le tableau ci-dessus, la corrélation inter –item est positive et se varie entre $r=0.03$ jusqu' a $r= 0.745$ alors la relation qui représente un niveau élevé est entre BET21 et BET20 qui est présenté $r= 0,745$ par contre le niveau le plus faible est entre le BET25 et BET24 qui est $r= 0.03$

Présentation de la fiabilité pour le bien être

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,798	,906	25

Source : output spss des résultats des enquêtes

Selon les résultats suivants nous remarquons que la fiabilité du construit « bien être » est très élevée qui est représentée par le alpha de cronbach ($\alpha=0.798$)

5. les étapes de la recherche (pré –enquête et enquête) :

a) Pré –enquête

5.1. la pré-enquête :

Dans tout objet de recherche la pré-enquête est une étape importante qui se présente comme une phase de la recherche, qui nous a permis de familiariser avec le terrain afin d'avoir les données nécessaires concernant notre thème (la population d'enquête, le choix de la méthode, les variables à utiliser dans les hypothèses).

Pré-enquête « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaire, analyse des documents) prévus pour affecter l'enquête, si on a des doutes sur telle variable, ou sur le rendement de telle technique , on peut explorer de façon limitée le problème à étudier, avant même de préciser définitivement ses objectifs »(Grawitz,2001,p55).

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

La pré-enquête est une étape très importante dans notre étude consiste à vérifier sur le terrain la pertinence de données sollicitées relativement à nos hypothèse elle permet de mieux connaître le terrain. On a l'occasion de faire l'observation pour élargie nos connaissances et concernant notre thématique et son adéquation a la nature du terrain choisi.

Notre pré- enquête avait duré trois jour (18,22,25,29) de moins de février au sein de l'entreprise de la sonatrach de Bejaia, dans cette période on a peu de familière avec notre terrain de recherche qui nous permis d'acquérir des information outillés pour notre travail durant cette période nous avons décomposer notre préenquête en deux phases :

1-La première phase consacrer pour la présentation de l'entreprise ainsi que son histoire et à la découverte de de l'entreprise ainsi que la documentation (fiche de poste, organigramme de l'entreprise

2-La seconde phase : qu'on a consacré pour faire des entretiens avec un ensemble de personnelle dans les différents catégories socioprofessionnelles (5 cadre, 7 maitrise, 3 exécutions) ou on a touché les différents services de la sonatrach A issus de cette pré-enquête nous avons réalisé ceci :

- l'application des connaissances théoriques sur le terrain
- déterminer l'échantillon sur le terrain
- comprendre mieux notre thème d'étude et avoir plus d'information
- la validité de la technique de collecte qui réponde à nous objectives
- Ainsi on a poses les questions relatives à notre thème (annexe N2.)

Poser et faire des entretiens pendant la pré-enquête est une étape cruciale pour plusieurs raisons :

Premièrement, cela permet de clarifier les objectifs de recherche et de s'assurer que le sujet est bien compris. Les questions aident à identifier les lacunes dans la littérature existante dans la littérature et à orienter la recherche vers des aspects, deuxièmes elles facilitent l'élaboration une étude précise et pertinente qui est essentielle pour guider l'ensemble de l'étude.

Ainsi cette étape est fondamentale pour garantir la rigueur scientifique et la cohérence du mémoire.

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

L'enquête :

L'enquête nous a permis de recueillir des informations concernant notre sujet de recherche. Elle s'est déroulée du 01/03/2024 au 20 avril durant laquelle nous avons

Distribué des questionnaires auprès des travailleurs relevant des différentes catégories socioprofessionnelles.

5.2. Populations d'étude :

Tableau N° 14 : la répartition de la population d'étude selon la CSP :

CSP	F	%
Cadre	192	48%
Maitrise	172	43%
Exécution	29	7%
Total	393	100%

C'est une collection d'individus, d'objets, d'un ensemble d'unités élémentaires sur lesquelles porte l'analyse. Ces individus peuvent être humains ou non : l'unité élémentaire c'est souvent en sciences sociales, une personne ; c'est parfois un groupe, une ville, un syndicat, un pays. Elle peut être aussi un mot, un paragraphe, un article etc. En conséquence tout travail d'échantillonnage implique une définition précise de la population à étudier et donc de ses éléments constitutifs. (Vallerand et al, 2000). Elle correspond aussi à l'ensemble de tous les individus qui ont des caractéristiques précises en relation avec les objectifs de l'étude.

5.3. l'échantillon et ces caractéristiques :

- L'échantillon : Ce dernier se définit comme un ensemble de cas ou d'éléments choisis à partir d'un ensemble plus large, la population. En d'autres termes l'échantillon est tout simplement un sous-groupe d'une population. Ou un sous-ensemble d'une population.(Ouellet et al , 2010)

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

L'effectif total de cette entreprise est de 393 salariés, nous avons pris 25% de cette population de chaque catégorie qui soit 98 individus

Tableau N° 15 : la représentation de notre échantillon

CSP	F	%
Cadre	48	49
Maitrise	43	44
Exécution	7	07
Total	98	100

Nous avons distribué 105 questionnaires auprès de notre échantillon d'enquête nous avons ajouté sept copie afin d'éviter tout défaillance

Nous avons récupéré 100 questionnaires dont 11 sont mal renseignés (faute de mauvaise présentation de réponses) et 6 qui sont pas remplis (son réponse) ce que nous fait 83 questionnaire répartis comme suit : Cadre (46) ,maitrise (35) et exécution (3).

Ainsi nous allons présenter dans les tableaux ci-dessus les résultats de l'enquête à savoir les caractéristiques des membres de l'échantillon sont présentes comme suit :

Tableau N° 16 : la répartition des membres de l'échantillon selon le genre

Sexe	F	%
Homme	44	52,3%
Femme	39	46,4%
Total	83	100

Nous constatons d'après ce tableau que le sexe masculin représente 53,6% de l'échantillon d'étude, tandis que le sexe féminin représente 46,4% de l'échantillon selon ces données on constate qu'il y a une différence faible entre ces deux genres qui est 7,2 % cette répartition signifie que le nombre des salariés homme égale le nombre des salariés femmes, on constate aussi que le sexe féminin occupe des postes qui se trouvent dans les bureaux tandis que les hommes occupent les bureaux et le terrain.

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

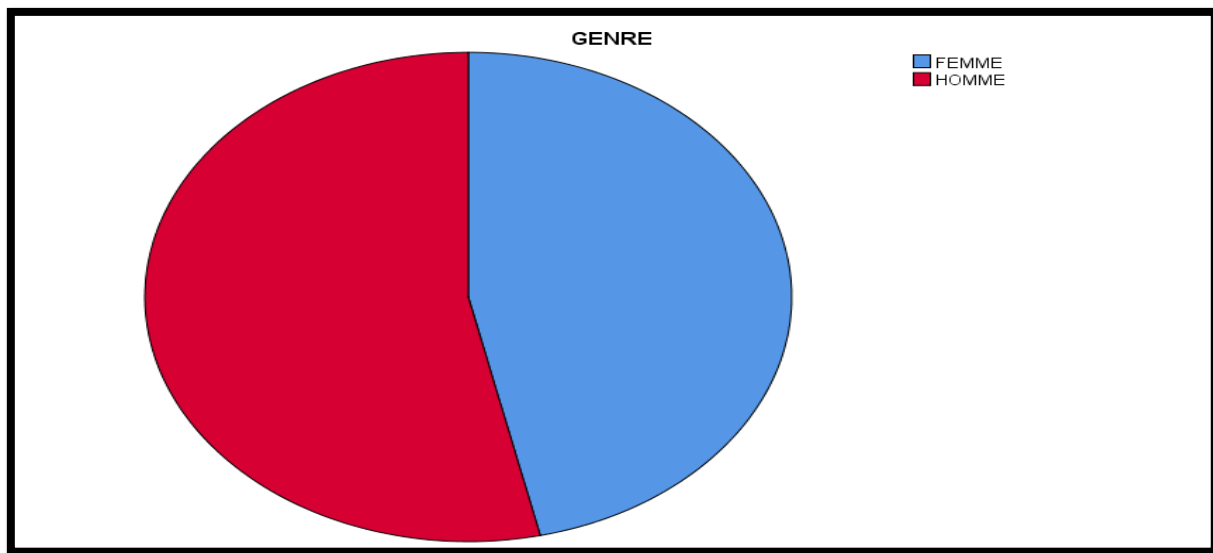


Figure N09 : La répartition des membres de l'échantillon selon le genre

Tableau N° 17 : la répartition des membres de l'échantillon selon l'âge :

Age	F	%
[21-30]	4	4,8
[31-40]	30	35,7
[41-50]	34	41,7
[51-60]	15	17,9
Total	83	100

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

D'après les données chiffrées de ce tableau statistique , qui est repartie en quatre catégories d'âge , nous observons et plus dans les salaires âge de [41-50] ans ont un pourcentage élevé de 41,7% , suivit ceux qui ont âge de [31-40] avec un pourcentage de 35,7% ,et ceux qui ont [51-60] avec un pourcentage de 17,9% en fini par les plus jeune [21-30] avec un pourcentage de 4,8%

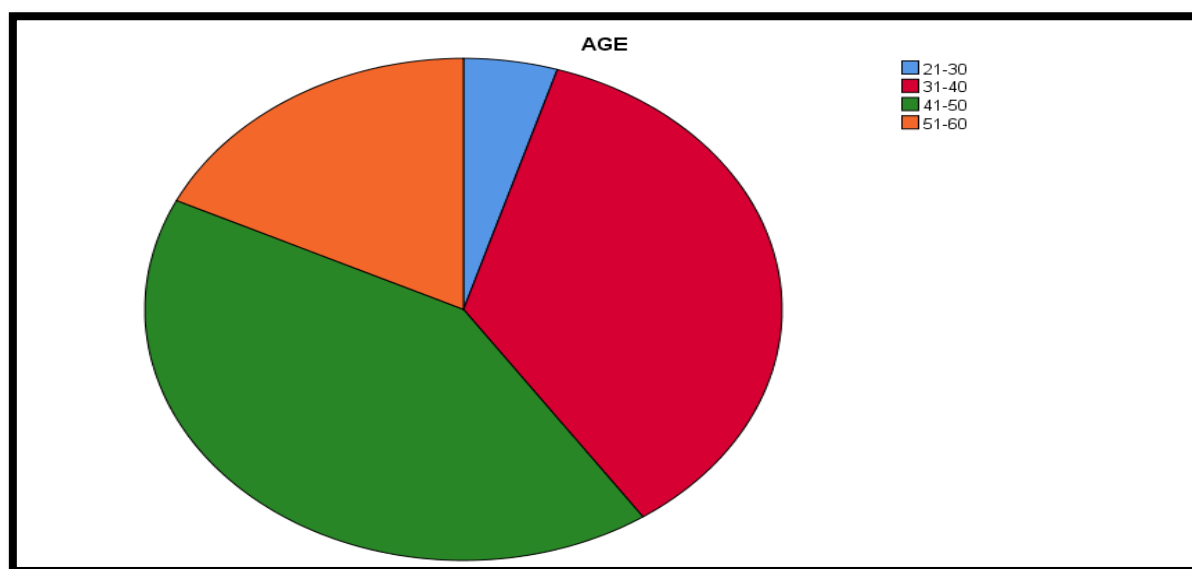


Figure N 10 : La répartition des membres de l'échantillon selon l'âge

Tableau N° 18 : La répartition des membres de l'échantillon selon les CSP

CSP	F	%
Cadre	45	54,8
Maitrise	35	41,7
Exécution	3	3,6
Total	83	100

D'après ce tableau, nous relevons que la majorité des enquêtes sont des cadres avec un pourcentage de 54,8% pour une fréquence de 46 enquêtes, suivie d'une catégorie maîtrise qui représente un pourcentage de 41,7% pour une fréquence de 35 enquêtes, tandis que la catégorie des agents d'exécutions ne représente qu'un pourcentage de 3,6% pour une fréquence de 3 enquêtes.

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

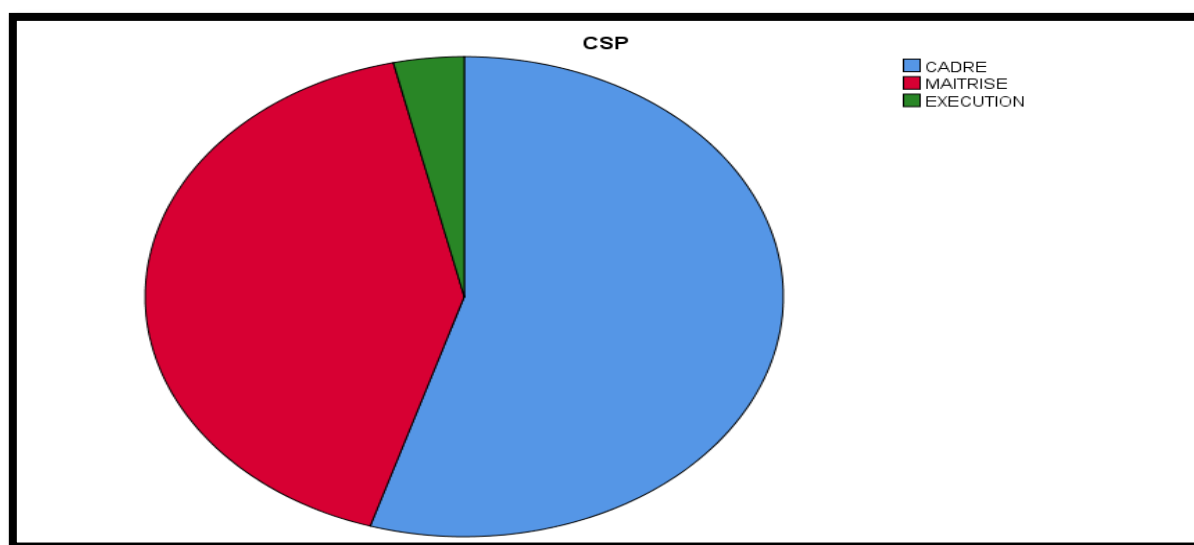


Figure12 : la répartition des membres de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle

Tableau N° 19 : la répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté :

L'ancienneté PRO	F	%
[1-8]	25	29,8
[9-15]	28	33,3
[16-24]	22	26,2
[25-32]	8	9,5
Total	83	100

Selon ce tableau, nous remarquons que le taux le plus élevé est celui des enquêtes qui ont une ancienneté entre [9-15] avec un taux de 33,3% pour ce qui ont une ancienneté entre [1-8] avec un taux de 29,8% suivie par 26,2% pour les enquêtes qui ont une ancienneté de [16-24] , en fin ceux ont une ancienneté entre [25-32] avec un taux de 9,5% .

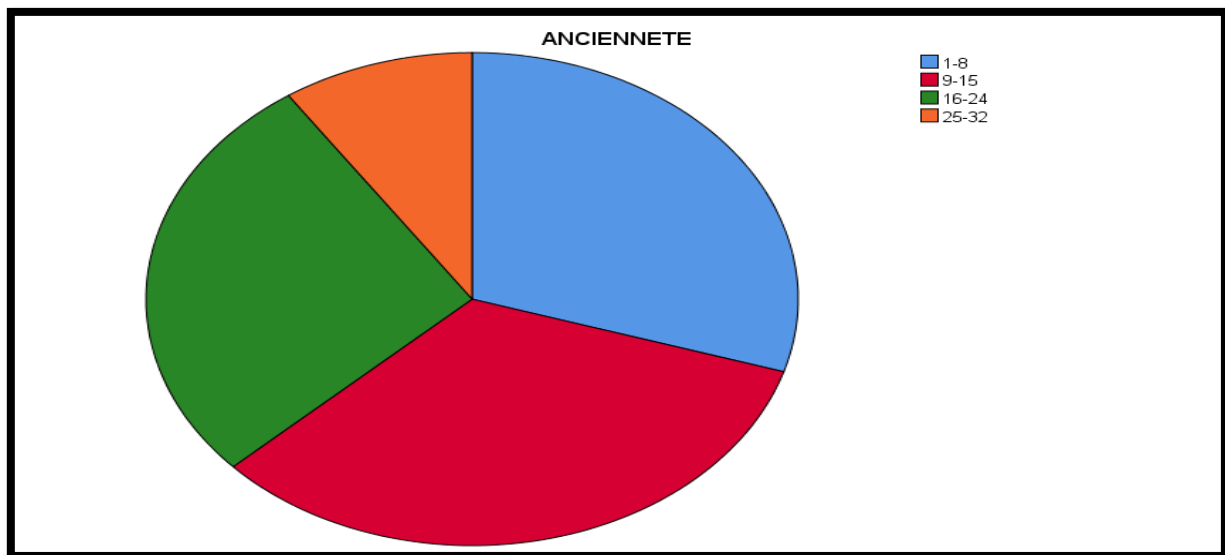


Figure 13 : la répartition des membres de l'échantillon selon l'ancienneté

5.4. Les outils statistiquesutilisent :

Nous avons dépouille les données recueillies en utilisant le logiciel spss pour y analyser (statistique package for social sciences). A cet effet, nous avons opté pour les opérations statistiques suivantes :

-**SPSS** : statistique package for social sciences, c'est un logiciel pour englober, organiser et analyser les donnes par la description d'une variable a partir d'un échantillon qui représente la population

- **le pourcentage et les fréquences** : c'est pour calculer les caractéristiques personnelles de l'échantillon d'étude.

- **la moyen et l'écart type** : pour calculer le niveau du capital psychologique, le bien être ainsi que le contrat psychologique des employées.

- **le T test** : c'est un test pour calculer la différence entre deux échantillons indépendants. Le capital psychologique et le genre, le bien-être au travail et le genre ainsi que le contrat psychologique et le genre

- **le teste alpha gronbach** : permet de mesurer la cohérence (la fiabilité) interne des items d'une même dimension, sa valeur varie entre (0 et 1) et il considère comme acceptable a partir de (0,7) donc en opte de calculer la fiabilité des deux axes du continuum (le capital psychologique, le bien-être et le contrat psychologique).

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

- **L'Anova** : permet de voir si une variable numérique a des valeurs différentes en fonction de plusieurs groupes. C'est une généralisation du test de Student permettant de comparer plus de deux groupes. On adopte ce test pour calculer les variances entre les membres de l'échantillon selon les certaines variables socioprofessionnelles (âge, catégorie socioprofessionnelle).

- **la régression** : est une méthode d'analyse des relations entre une variable dépendante et une ou plusieurs variable indépendantes elle est utilisée pour modéliser et analyse ces relations afin de prédire la valeur de la variable dépendante à partir des valeurs des variables indépendantes

5.5. Les difficultés rencontrées :

On ne peut pas réaliser un travail ou une recherche sans rencontre des difficultés pour cela, on signale que durant la période de notre recherche, nous avons rencontrés quelque difficulté à savoir :

- Le manque d'ouvrages au niveau de notre bibliothèque.
- Une période de 45 jours pour une recherche de masters elle est très insuffisante.
- Nous avons perdue quelque questionnaire, on a distribué 100 et on a récupérés 95.

Chapitre V : Présentation du lieu d'enquête et la démarche méthodologique suivie

Résumé :

La méthodologie suivie sur le terrain dans le cadre d'une recherche comprend plusieurs étapes clés pour garantir la validité et la fiabilité des données recueillies, chaque étape de la méthodologie sur le terrain est essentielle pour obtenir des résultats précise et patents contribuant ainsi la creabilite et à la valeur scientifique du cette étude.

Chapitre VI

L analyses et l'interprétation des résultats

Préambule

1)-Présentation et analyse des résultats.

1.1) -présentation et analyse des résultats de la première hypothèse

1.2) - Présentation et analyse des résultats de la deuxième hypothèse

1.3) - Présentation et analyse des résultats de la troisième hypothèse

2)-Discussion et interprétation des résultats.

2.1) -Discussion et interprétation des résultats de la première l'hypothèse

2.2) - Discussion et interprétation de la deuxième hypothèse

2.3) - Discussion et interprétation de la troisième hypothèse

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Préambule

Dans ce chapitre nous allons procéder à une analyse et l'interprétation des résultats obtenus lors de notre recherche, en vue de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées

1. La présentation et l'analyse des résultats :

Avant de parle de l'impact des variable (le capital psychologique, le bien-être au travail et le contrat psychologique) étudiée dans notre recherche il est mieux d'examiner le niveau de chaque variable chez les employés de la RTC de Bejaia.

Tableau 20 : Présentation des résultats du classement des items de CAPSY des salariés d'RTC :

N : ITEMS	TADED		DAC		SAV		DAC		TAFD		LA SOMME	ECART TYPE	RANG D item	RANG DE DIMENSION
\	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	2	2,4	4	4,8	11	13,1	42	50,0	25	29,8	0,84	0,91	5	N : 3 Lauto- effecacite
2			6	7,1	23	27,4	33	39,3	22	26,2	0,80	0,89	6	
3	1	1,2	8	9,5	10	11,9	35	41,7	30	35,7	0,97	0,98	2	
											X=2.19			
4	2	2,4	3	3,6	4	4,8	43	51,2	32	38,1	0,75	0,87	9	N : 1 espoir
5			3	3,6	9	10,7	42	50,0	30	35,7	0,58	0,76	12	
6	1	1,2	4	4,8	14	16,7	38	45,2	27	31,10	0,79	0,89	8	
7	12	1,2	6	7,1	11	13,1	43	51,2	23	27,4	0,80	0,89	7	
											X=2.53			
8	2	2,4	5	6,0	8	9,5	41	48,8	28	33,3	0,88	0,94	4	N : 2 résiliences
9	1	1,2	3	3,6	10	11,9	41	48,8	23	27,4	0,93	0,96	3	
10	1	1,2	3	3,6	10	11,9	45	53,6	25	29,8	0,67	0,81	10	
											X=2.28			
11	1	1,2	13	15,5	39	46,4	30	35,7	1	1,2	0,62	0,79	11	N : 4 optimismes
12	5	6,0	13	15,5	17	20,2	25	22,8	24	28,6	1,4	1,22	1	
											X=1.65			

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Selon les résultats de l'ensemble des items l'échantillon sont majoritaire possèdent un niveau de capital psychologique mais selon la représentation nous remarque que les travailleurs de la RTC ont un niveau supérieur dans la démonstrations de l'espoir avec une moyenne de ($x=2.53$) et un écart par rapport aux autres dimension, ainsi Vient la deuxième dimension la résilience avec une moyenne ($x=2.28$) puis vient le sentiment de auto efficacité avec une moyenne de ($x=2.29$) enfin la dimension de l'optimisme avec une moyenne de ($x=1.65$)

Quant au classement des items s'est fait pour voir de plus près quel est l'items le plus important pour les membres de l'échantillon, pour ce faire, nous avons opté pour le classement dans l'échelle globale, et ce selon la moyenne et l'écart type alors l'item N= 12 qui dit je suis optimiste quant à mon avenir au travail vient n premier position ave ($X=1.4$) et ($S=1.22$) et l items numéro 03 qui dit je me sens a laissé de présente de l'information devant un groupe de collègues vient en deuxième classement avec ($X=0.97$) et ($S=0.98$) par contre litem N= 05 de la démonstrations espoir qui dit : en ce moment je réussis bien au travail vient en dernière position avec ($X=0.58$) et ($S= 0.76$).

Tableau N° 20 : Présentation des résultats relatifs au CP des salariés d'RTC :

N :	BCP -		-Que j'at.		Com que		BCP que		BCP +		La	Ecart	Rang	Rang
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Q03	11	13,3	15	18,1	27	32,5	22	26,5	11	13,3	1,53	1,16	27	N : 02 Le climat de travail
Q09	8	9,6	18	21,7	40	48,2	9	10,8	5	6,0	1,04	1,02	11	
Q11	7	8,4	17	20,5	30	36,1	18	21,7	11	13,3	1,29	1,13	16	
Q14	9	10,8	13	15,7	38	45,8	16	19,3	7	8,4	1,13	1,06	26	
Q15	11	13,3	14	16,9	32	38,6	20	24,1	6	7,2	1,24	1,11	22	
Q19	7	8,4	15	18,1	28	33,7	19	22,9	14	16,9	1,39	1,17	08	
Q20	8	9,6	16	19,3	24	28,9	25	30,1	10	12,0	1,35	1,16	12	
											X=14.73			
Q05	12	14,5	21	25,3	36	43,4	8	9,6	6	7,2	1,14	1,06	25	N : 07 L'évaluation de la carrière
Q16	10	12,0	18	21,7	34	41,0	13	15,7	8	9,6	1,24	1,11	21	
Q21	12	14,5	18	21,7	25	30,1	19	22,9	9	10,8		1,21	05	
											X= 1.47			
Q01	14	16,9	15	18,1	35	42,2	13	15,7	6	7,2	1,26	1,12	18	N : 05 la rétribution
Q02	11	13,3	18	21,7	40	48,2	9	10,8	5	6,0	0,94	0,97	28	
Q22	14	16,9	20	24,1	22	26,5	17	20,5	10	12,0	1,60	1,26	02	
											X=6.14			
Q.04	11	13,3	19	22,9	34	41,0	11	13,3	8	9,6	1,26	1,12	19	N : 01 Les condition de travail
Q.18	7	8,4	21	25,3	29	34,9	14	16,9	12	14,5	1,35	1,16	13	
Q.25	9	10,8	25	30,1	24	28,9	11	13,3	14	16,9	1,55	1,24	03	
Q.28	6	7,2	19	21,3	33	39,8	16	12,0	9	10,8	1,15	1,07	24	
Q.29	11	13,3	10	12,0	28	33,7	25	30,1	9	10,8	1,38	1,17	09	
											X=16.06			

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Q.10	6	7,2	14	16,9	24	28,9	19	23,8	20	24,1	1,51	1,22	04	N : 06 sécurités d'emploi
Q.24	6	7,2	11	13,3	24	28,9	25	30,1	17	20,5	1,37	1,17	10	
											X=4.02			
Q.06	8	9.6	17	20.5	32	39.3	17	20.5	9	10.8	1,24	1,11	21	N : 03l'intérêt de travail
Q.07	9	10.8	18	21.5	31	38.1	16	19.3	9	10.8	1,29	1,13	17	
Q.08	7	8.4	20	24.1	24	28.6	20	24.1	12	14.5	1,40	1,18	07	
Q.23	11	13.3	14	16.9	32	28.6	14	16.9	12	14,5	1,46	1,20	06	
											X=11.44			
Q.12	6	7.6	13	15,7	29	34,9	21	25,3	14	16,7	1,30	1,14	14	N :04 responsabilités
Q.17	8	9.6	17	25,5	30	36,1	18	21,7	10	12.0	1,30	1,14	15	
Q.26	18	21.7	26	31.3	19	22.9	10	12.0	10	12.0	1,65	1,28	01	
Q.27	8	9.6	16	19.3	35	42.2	15	19,0	9	10,8	1,20	1,09	23	
											X=9.75			

Selon les résultats lors de notre enquête qui concerne le contrat psychologique des travailleurs de RTC, la majorité ont réalisés leurs contrats.

Nous constatons que la majorité d'échantillon ont un niveau de condition du travail supérieur avec une moyenne de ($x = 16.06$) par rapport aux autres dimensions ,ainsi vienne la second dimension c'est le climat de travail avec une moyenne de ($x = 14.73$) dans le deuxième rang des dimension ($N=2$) puis vienne la dimension de l'intérêt de travail avec une moyenne de ($x=11.44$) ensuit en quatrième lieu Vienne dimension responsabilité avec une moyenne de ($x=9.75$) et en cinquième classement vienne la rétribution avec une moyenne de ($x=6.14$) et en sixième classement vienne la dimension sécurité d'emploi avec une moyenne de ($x=4.02$) et en dernière vienne la dimensions l'évaluation de la carrier avec une dimension une moyenne ($x=1.47$).

Quant au classement des items s'est fait pour voir de plus près quel est l'items le plus important pour les membres de l'échantillon, pour ce faire, nous avons opté pour le classement dans l'échelle globale, et ce selon la moyenne et l'écart type alors l'item N= 17 qui dit la possibilité de développer mes compétences vient en premier classement avec ($X=1.30$) et ($S=1.14$) par contre litem N= 23 qui dit la sécurité de l'emploi vient en deuxième positionne avec ($X=1.46$) ET($S= 1.20$) par contre l'item N= 05 de la démontions volonté d'engagement qui dit : la possibilité de pouvoir construire un projet de carrière en vient en dernière position avec ($X=1.14$)et($S=1.06$).

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 21 : Présentation des résultats relatifs au BET

N : ITEM S	TADED		DAC		SAV		DAC		TAFD		LA SOM ME	ECA RT TYPE	RAN G D ITEM	RANG DE DIMENSI ON
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Q.01	2	2.4	2	2.4	9	10.8	37	44.6	33	39.8	0,76	0,87	17	N 3 : Adequatio n interperson nelle au travail
Q.06	2	2,4	4	4.8	5	6.0	46	55.4	26	31.3	0,78	0,88	18	
Q.11	3	3.6	2	2.4	10	12.0	39	47.0	29	34.9	0.89	0.94	15	
Q.16	5	6.0	1	1.2	9	10.8	33	39.8	35	42.2	1.12	1.05	08	
Q.21	4	4,8	2	2,4	8	9,6	37	44,6	32	38,6	0.9	0.99	13	
											X=9.61			
Q.02	0	0	4	4.8	2	24.1	32	38.6	27	32.5	0,76	0,87	21	N 1 : épanouisse ment au travail
Q.07	4	4.8	6	7,2	2	27.7	30	36.1	20	24,1	1,14	1,07	06	
Q.12	4	4.8	4	4.8	2	30.1	30	36.1	20	24,1	1,09	1,04	10	
Q.17	5	6.0	9	10.8	1	18.1	29	34.9	25	30.1	1.39	1.18	01	
Q.22	5	6,0	5	6,0	1	12,0	35	42,2	12	33,7	1.24	1,11	04	
											X=12.39			
Q.03	0	0	2	2.4	1	15.7	37	44.6	3	37.3	0.60	0.77	25	N 05 : Senti ment de compétenc e au travail
Q.08	0	0	5	6.0	2	27.7	36	43.4	19	22.9	0.72	0.85	24	
Q.13	2	2.4	8	9.6	1	29.9	35	42.2	19	22.9	1.00	1.00	13	
Q.18	3	3.6	8	9.6	8	9.6	40	48.2	24	28.9	1.09	1.04	09	
Q.23	4	4,8	1	1,3,3	1	20,7	30	36,1	21	25,3	1.30	1.14	02	
											X=9.05			
Q.04	1	1.2	4	4.8	2	24.1	32	38.6	27	32.5	1.30	1.14	19	N° 04 =reconnais sance perçue au travail
Q.09	2	2.4	5	6.0	1	16.9	48	57.8	14	16.9	0,76	0.87	23	
Q.14	6	7.2	2	2.4	1	21.7	34	47.0	23	27.7	1.21	1.10	05	
Q.19	1	1.2	5	6.0	1	14.5	42	50.6	23	27.7	0.78	0.88	20	
Q.24	3	3,6	3	3,6	1	20,7	41	49,4	19	22,9	0.89	0.94	16	

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

											X=9.59			
Q.5	2	2.4	1	1.2	1	13.3	37	44.6	32	38.6	0.76	0.87	24	N01 : VOLONTÉ D'ENGAGEMENT AU TRAVAIL
Q.10	3	3.6	6	6.0	1	15.3	41	49.4	21	25.3	0.97	0.98	14	
Q.15	4	4.8	6	7.2	1	14.2	38	45.8	23	27.7	1.13	1.06	07	
Q.20	4	4,8	2	2,4	8	9,6	37	44,6	32	38,6	1.01	1.00	11	
Q.25	3	3,6	1	1	9	10,8	35	42,2	22	26,5	1.01	1.00	03	
											X=11.29			

Nous constatons que la majorité d'échantillon ont un niveau des épanouissement au travail supérieur avec une moyenne de ($x = 12.39$) par rapport aux autres dimensions ,ainsi vient la second dimension c'est la volonté d'engagement au travail avec une moyenne de ($x = 11.29$) puis vient l'adéquation interpersonnelle au travail avec une moyenne de ($x = 9.61$) ensuite en quatrième lieu vient dimension reconnaissance avec une moyenne de ($x = 9.59$) et en cinquième classement vient le sentiment de compétence au travail avec une moyenne de ($x = 9.05$)

Quant au classement des items s'est fait pour voir de plus près quel est l'item le plus important pour les membres de l'échantillon, pour ce faire, nous avons opté pour le classement dans l'échelle globale, et ce selon la moyenne et l'écart type alors l'item N= 17 qui dit je me sens mon travail stimulant vient en première position avec ($X = 1.39$) et ($S = 1.18$) et l'item numéro 23 qui dit je me sens du bon fonctionnement de mon organisation vient en deuxième classement avec ($X = 1.38$) et ($S = 1.18$) par contre l'item N= 03 de la démontion sentiment de compétence au travail qui dit : j'aime relever des défis dans mon travail vient en dernière position avec ($X = 0.60$) et ($S = 0.77$).

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 22 : La représentation de niveau de capital psychologique, le bien-être et le contrat psychologique

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
capital	83	47,9518	6,64960	,72989
contrat	83	98,0964	16,09394	1,76654
bien-être	83	98,0361	14,18729	1,55726

Selon les résultats lors de notre enquête qui concerne le contrat psychologique des travailleurs de RTC, la majorité ont réalisés leurs contrats, et ce selon la moyenne des réponses de ceux-ci : ($\bar{x}=5-1=4 \frac{4}{5}=0,80$).

Pour comprendre quelle est le niveau de chaque variable étudiée dans notre thématique on a appliqué le t-test pour un échantillon unique et Selon les résultats obtenus dans le tableau 23 Nous constatent que les travailleurs de la sonatrach de Bejaia ont un niveau élevé de capital psychologique qui est représenté avec une moyenne de ($x=47.95$) et un écart type de ($S=6.64$) qui est inscrit dans la fourchette (46-60) et un niveau élevé pour le bien-être au travail avec une moyenne ($x=98.09$) et un écart type de (16.09) et dans la fourchette (91.68- 125) ainsi que les employés de la SONATRACH ont un niveau élevé de réalisation de contrat psychologique quelle se trouve dans la fourchette (140)

1.1. Présentation et analyse des résultats de la première hypothèse :

Nous cherchons à partir des analyses de notre première hypothèse à vérifier si « ***le capital psychologique exerce un impact direct sur le bien-être au travail des employés et le contrat psychologique joue un rôle médiateur significatif dans cette relation*** », mais avant de répondre à cette hypothèse on a opté d'analyse si il y a une relation significative entre le capital psychologique, le bien-être et le contrat psychologique.

La méthode :

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

On a utilisé une méthode d'analyse multi variée il s'agit de croiser trois variables afin de détecter l'existence d'une relation entre ces trois variables et par rapport à trois variables statistiques continues nous permettent d'utiliser le coefficient de corrélation multiples et un indice standardisé variant de (-1 à +1) indiquant la force de la relation entre l'ensemble des variables (variable dépendante, variable indépendante et la variable médiatrice) et pour être significatif ($R = < 0,05$).

Tableau N° 23 : la représentation descriptive des trois variables CAPSY-BET-CP

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
capital	47,9518	6,64960	83
Contrat	98,0964	16,09394	83
bien-être	98,0361	14,18729	83

Source: output spss

Tableau N° 24 : la représentation de la corrélation entre les trois variables CAPSY-BET-CP

Corrélations				
		capital	contrat	bien-être
capital	Corrélation de Pearson	1	,073	,434**
	Sig. (bilatérale)		,513	,000
	N	83	83	83
contrat	Corrélation de Pearson	,073	1	,232*
	Sig. (bilatérale)	,513		,035
	N	83	83	83
bien-être	Corrélation de Pearson	,434**	,232*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,035	
	N	83	83	83

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Source : output du spss

En examinant le tableau 24 nous remarquons qu' il y a une hétérogénéité qui concerne le capital psychologique avec le contrat et le bien être des employés de la RTC qui est respectivement représentée avec les moyennes et un écart-type : capsy (47,9518 / 6.64960) contrat (98,0964/16,09394) et le bien-être (98.0361/14,18729) ainsi nous remarquons qu' il y a une hémogénie qui concerne le contrat psychologique et le bien être qui est respectivement représentée avec des moyennes et un écart type:(98,0964/16,09394) pour le contrat psychologique ainsi (98,0361/14,18729) pour le bien- être.

Selon le tableau N= 25 il existe une relation positive entre le capsy et BET ($r=0.434$) et seuil de signification ($p=0.000$). également entre le CP et BET ($r=0,232$) et avec un seuil de signification($p=0.035$) . Alors cette relation est significative ($p<0.05$) .

Ce qui nous pousse à prédire l'existence de l'importance de capsy sur BET en présence de CP comme élément médiateurs

Revenant à notre premier hypothèse pour vérifier si « le capital psychologique exerce un impact significatif sur le bien-être au travail des employés et le contrat psychologique joue un rôle médiateur significatif dans cette relation pour faire cette analyse est indispensable d'utiliser la régression linéaire pour calculer /comprendre l'impact de capital psychologique sur le bien être des employés de la RTC et le contrat psychologique comme une variable médiatrice.

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 25 : la représentation homogénéité des variances (capital psychologique, bien être et contrat psychologique)

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	37,700	12,781		2,950	,004
	capital	,895	,210	,419	4,259	,000
	contrat	,178	,087	,202	2,048	,044
Source : output du spss						

Tableau N°26: La représentation des récapitulative des modelés

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,478 ^a	,229	,210	12,61392
a. Prédicteurs : (Constante), contrat, capita				
b. Variable dépendante : bienetre				

Tableau N° 27 : la representation des variances de capsy ,BET, et le bien être

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3776,011	2	1888,006	11,866	,000 ^b
	de Student	12728,880	80	159,111		
	Total	16504,892	82			
a. Variable dépendante : bienetre						
b. Prédicteurs : (Constante), contrat, capita						

Selon le tableau 26 on peut Remarque que le capital psychologique exerce un impact directe sur le bien être des employées et le contrat psychologique elle joue un

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

rôle médiateurs dans cette relation suivant les résultats obtenus ci-dessus : le bien-être a un impact moyenne ($t=2.950$) et significatif ($a=0.004$) le capital psychologique a un impact élevé ($t=4.259$) et significatif ($a=0.000$) et le contrat psychologique ,elle, a un rôle médiateurs dans cette relation avec une moyenne de ($t=2.048$) et significatif ($a=0.044$), qui est supérieure de model utilise dans les science social ($a>0.005$).

Enfin nous pouvons dire que notre premier hypothèse alternative H1 qui stipule : « le capital psychologique exerce un impact direct sur le bien être des employées de la RTC et le contrat psychologique joue un rôle médiateur dans cette relation » est confirmé.

1.2. Présentation et l'analyse des résultats la deuxième hypothèse :

H2 : Plus les déterminants de capsy sont positifs, plus le BET des employés de RTC – Bejaia est élevé.

Tableau N°28 : la représentation des descriptives de bien-être et les déterminent de capsy

Statistiques descriptives			
	Moyenn e	Ecart type	N
Bienetre	98,0361	14,18729	83
AUTOEFFICAT E	11,8554	2,19829	83
ESPOIR	16,3133	2,53236	83
RESILIENCE	11,9880	2,28192	83
OPTIMISME	7,7952	1,65838	83

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 29 : la représentation de la corrélation de bien-être et les dettrminaux de capsy

Corrélations						
		bienetre	AUTOEFFICA TE	ESPOIR	RESILIENCE	OPTIMISM E
Corrélation de Pearson	Bienetre	1,000	,318	,234	,463	,324
	AUTOEFFICAT E	,318	1,000	,519	,510	,366
	ESPOIR	,234	,519	1,000	,414	,439
	RESILIENCE	,463	,510	,414	1,000	,392
	OPTIMISME	,324	,366	,439	,392	1,000
Sig. (unilatéral)	Bienetre	.	,002	,017	,000	,001
	AUTOEFFICAT E	,002	.	,000	,000	,000
	ESPOIR	,017	,000	.	,000	,000
	RESILIENCE	,000	,000	,000	.	,000
	OPTIMISME	,001	,000	,000	,000	.
N	Bienetre	83	83	83	83	83
	AUTOEFFICAT E	83	83	83	83	83
	ESPOIR	83	83	83	83	83
	RESILIENCE	83	83	83	83	83
	OPTIMISME	83	83	83	83	83

Tableau N° 30: la représentation des récapitulatif des modelés de BET et les ditrminaux de capsy

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4019,818	4	1004,955	6,278	,000 ^b
	de Student	12485,073	78	160,065		
	Total	16504,892	82			
a. Variable dépendante : bienetre						
b. Prédicteurs : (Constante), OPTIMISME, AUTOEFFICATE, RESILIENCE, ESPOIR						

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 31 : la représentation des coefficients de bien-être et les terminaux de capsy

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	56,214	10,287		5,465	,000
	AUTOEFFICAT E	,571	,807	,089	,708	,481
	ESPOIR	-,205	,686	-,037	-,300	,765
	RESILIENCE	2,297	,743	,369	3,090	,003
	OPTIMISME	1,394	,975	,163	1,430	,157

1.3. La présentation et l'analyse de la troisième hypothèse

Après avoir exposé les résultats de la première et la deuxième hypothèse on passe à l'analyse de la troisième hypothèse qui suppose que « il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et le bien-être au travail des employées selon certains facteurs socioprofessionnels (genre, Age, CSP).

H3a : il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être des employées selon le genre.

Tableau N°32: présentation des descriptives du genre –capital psychologique/le bien-être

Statistiques de groupe					
	Genre	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
capita	FEMME	38	48,1579	5,74469	,93191
	HOMME	45	47,7778	7,38822	1,10137
bien-être	FEMME	38	100,5000	13,76197	2,23249
	HOMME	45	95,9556	14,35896	2,14051

Source : output spss

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 33 : présentation des résultats de t tests pour deux échantillon indépendant du genre. capital psychologique et le bien être

		L'Egalite de variance		Test d'échantillon indépendant						
		F	Sig	t	ddL	Sig bilatérale	Différence de moyenne	Différence écart type	95% de la différence	
									Inferieur	Supérieur
Capital	hypothèse de variance égale	3.435	.067	.258	.81	.797	.38012	1.47341	- 2.55150	3.31173
	hypothèse de variance inégale			.263	80.492	.793	.38012	1.44273	- 2.49074	3.25098
Bien être	Hypothèse de variance égale	.877	.352	1.464	.81	.147	4.54444	3.10408	- 1.63171	10.72060
	Hypothèse de variance inégale			1.469	79.675	.146	4.54444	3.09286	- 1.61092	10.69981

Source : output spss

En examen les résultats du tableau 28 et 29 nous remarquons que il Ya pas une différence statiquement significatif entre les hommes et les femme, et selon les résultats obtenus nous constatons que le niveau de capital psychologique et leurs bien chez presque égale se lui des hommes avec une moyenne et un écart type respectivement présente dans le tableau :

pour le capital (48.1579/47.7778),(5.74469/7.3822) et avec une moyenne et un écart type pour le bienêtre(100.5000/95.9556),(13.76197/14.35896).cela veut dire y a une

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

homogénéité et avec une valeur de signification de ($p = .067$) pour le capital psychologique et une valeur de ($p = .352$) qui sont inférieure au model utilise dans les science social ($\alpha = 0.005$) et d'après ces résultats on peut accepter hypothèse nulle et de rejeté hypothèse alternative et de dire que le ($H3a$) est affirmé.

H3b : il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien être des employées selon l'Age

Tableau N° 34: présentation des descriptives de l'Age, capital psychologique et bien - être

Descriptives

		N	Moyenne	Ecart type
capital	21-30	4	47,0000	7,87401
	31-40	30	47,4333	5,86447
	41-50	34	49,2353	7,11830
	51-60	15	46,3333	6,88338
	Tota l	83	47,9518	6,64960
bien- être	21-30	4	106,2500	9,67385
	31-40	30	94,5333	16,61062
	41-50	34	100,6765	11,88256
	51-60	15	96,8667	13,80407
	Tota l	83	98,0361	14,18729

Source : output spss

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Tableau N° 35 : présentation des variances du l'Age et le capital psychologique et le bien être

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Capita	Intergrup es	106,990	3	35,663	,801	,497
	Intragroup es	3518,818	79	44,542		
	Total	3625,807	82			
bien- être	Intergrup es	895,500	3	298,500	1,511	,218
	Intragroup es	15609,391	79	197,587		
	Total	16504,892	82			

Source : output du spss de la présente enquête

A partir les résultats du tableau N 30 ci-dessus nous pouvant déduire que Ilya un niveau élevé du capital psychologique pour la catégorie [41-50] par contre on distingue un niveau élevé de bien être au travail pour la catégorie [21-30] ,puis la catégorie [31-40] pour le capital psychologique et la catégorie [41-50] pour le bien etre au travail ensuit la catégorie [21-30] pour le capital psychologique et la catégorie [51-60] pour le bien être puis la catégorie [51-60] pour le capital psychologique et la catégorie [31-40] pour le bien-être au travail qui est respectivement représente avec des moyennes et un écart type : (49.235/47.4333/47.0000/46.3333) , (7.118/ 5.864/ 7.874/6.883) pour le capital psychologique,

(106.250/100.676/96.866/94.533), (9.673/11.882/13.804/16.610) pour le bien-être au travail.

Ces résultats sont aussi renforces par la non signification sur un total de moyenne (x= 47,951) (F=.808) pour le capital psychologique et un total de la moyenne (x=98.036) et (F=1.511) Pour le bien être et de la valeur et le niveau (p=0.497> a=0.005) pour le capital psychologique ainsi de la valeur et le niveau (p=0.218>a=0.005) pour le bien être qui permettent d'accepter l'hypothèse nulle (H0) et d'écarter l'hypothèse alternative

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

(H2b) qui dit ; il y'a une différence significative selon la variable d'âge c'est ta dire hypothèse (H2b) est affirmé.

H3c : Il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être des employées selon les catégories socioprofessionnelles.

Tableau N° 36 : la représentation des descriptive des catégories socioprofessionnelles, et le capital psychologique et le bien-être.

		N	Moyenne	Ecart type
capita	CADRE	45	48,6444	7,01024
	MAITRIS E	35	47,8571	5,83671
	EXECUTI ON	3	38,6667	3,51188
	Total	83	47,9518	6,64960
bienetr e	CADRE	45	102,3778	13,02321
	MAITRIS E	35	92,4571	14,37593
	EXECUTI ON	3	98,0000	6,24500
	Total	83	98,0361	14,18729

Source :outputspss

Tableau N° 37 : la représentation de test d'homogénéité des variances

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Capital	Basé sur la moyenne	1,807	2	80	,171
	Basé sur la médiane	1,596	2	80	,209
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	1,596	2	77,242	,209
	Basé sur la moyenne tronquée	1,744	2	80	,181

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

bien-être	Basé sur la moyenne	,755	2	80	,473
	Basé sur la médiane	,754	2	80	,474
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,754	2	73,676	,474
	Basé sur la moyenne tronquée	,717	2	80	,491

Pour examiner les résultats de l'hypothèse (H3c) qui stipule « il y a une différence significative dans l'IMP des travailleurs de la RTC de Bejaia selon le facteur CSP » nous avons procédé à l'analyse de l'homogénéité en utilisant les statistiques de LEVENE, il ressort que la valeur de la signification $p=0.17$ Pour le capital psychologique et une valeur de $p=0.47$ qui sont supérieures à $\alpha=0.05$ qui nous permet de poursuivre la procédure de L'ANOVA 1facteur.

Tableau N° 38 : présentation des variances de catégories socioprofessionnelles. capital psychologies et le bien-être.

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
capital	Intergroupes	280,544	2	140,272	3,355	,040
	Intragroupes	3345,263	80	41,816		
	Total	3625,807	82			
bien-être	Intergroupes	1937,628	2	968,814	5,320	,007
	Intragroupes	14567,263	80	182,091		
	Total	16504,892	82			

En examinant les tableaux N 32 et N 34 nous remarquons qu'il y a une homogénéité entre le capital psychologique et le facteur de CSP et selon le test de LEVENE en remarque que ($p=0.040 > \alpha=0.05$) ainsi que il existe une homogénéité entre le bien-être et les CSP et selon le test de LEVENE en remarque que ($p=0.007 >$

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

$\alpha=0.005$) et dans le tableau 32 on admire que le total de la moyenne est ($\bar{x}=47.951$) pour le capital psychologique et un total moyenne est

($\bar{x}=98.036$) pour le bien être en revanche les employées qui ont un statut (cadre) ont un niveau de capital psychologique élevée avec une moyenne et un écart type de ($\bar{x}=48.644/\sigma=7.010$) puis la catégorie de (maîtrise) avec une moyenne et un écart type ($\bar{x}=47.857/\sigma= 5.836$) et enfin la catégorie des (exécution) avec une moyenne et écart type ($\bar{x}=38.666/\sigma=3.511$) par contre on remarquons que le niveau de bien –être est plus élevée pour la catégorie (cadre) avec une moyenne et un écart type($\bar{x}=102.377/\sigma=13.023$) puis la catégorie (exécution) avec une moyenne et un écart type ($\bar{x}=98.000/\sigma=6.245$) Et enfin la catégorie (maîtrise) avec une moyenne et un écart type ($92.457/\sigma=14.375$).

Nous distingue aussi dans le tableau N 34 que il y a une signification statistique sur une somme des moyenne des carrés ($f=3.355$) et ($p=0.040 > \alpha=0.005$) pour le capital psychologique et ($f=5.320$) et ($p=0.007 > \alpha= 0.005$) donc notre hypothèse (H3c) est confirmé.

2. Discussion et interprétation des résultats

2.1. Discussion et interprétation des résultats de la première hypothèse :

Notre première hypothèse postule que *«le capital psychologique exerce un impact significative sur le bien-être au travail des employées et le contrat psychologique joue un rôle médiateur dans cette relation complexe »*. D'après l'analyse des données et les résultats obtenus, nous constatons que le capital psychologique a un impact significatif sur le bien-être au travail des employées ainsi que le contrat psychologique exerce un rôle médiateur de contrat psychologique dans la relation entre le capital psychologique et le bien-être, ce que montre le tableau 26.

En effet et d'après les résultats obtenue et a bases les entretien réaliser avec les employées de la SONATRACH on confirme que les travailleurs avec un haut niveau de psy cap sont plus susceptibles de ressentir un bien être élevé au travail, et aussi les composantes de psycap augmentant la capacités des employées à faire face aux défis à rester optimistes et à maintenir une haute performance et le contrat psychologique améliore la compression mutuelle des attentes et renforces la confiance et l'engagement

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

des employées , les attentes bien alignées et les engagement réciproques augmentent l'impact positif du psy cap sur le bien-être .

L'analyse de notre étude confirme que le capital psychologique exerce un impact significatif et positif sur le bien-être au travail. les employées possédant des niveaux élevés de résilience, d'espoir d'optimisme et d'efficacité personnelle tendent à éprouver une plus grande satisfaction et un meilleur épanouissement professionnelle cependant nos résultats montrent également que le contrat psychologique joue un rôle médiateur dans cette relation. autrement dit, les croyances et attentes implicites entre employé et employeur, bien que importantes pour d'autres aspects de la dynamique organisationnel n'influenceras directement l'effet du capital psychologique sur le bien-être au travail .cette découverte suggère que les interventions visant à améliorer le bien-être des employés devraient se concentrer sur le développement du capital psychologique indépendamment des perception de contrats psychologiques.

Plusieurs études antérieures le confirment, comme l'étude Dédé Amx inikhah, Moghanian et Naghdian (2016) qui explique Dans cette étude ont trouvé une corrélation positive entre le CP et l'engagement organisationnel ($r = .39$; $p < .01$). D'ailleurs, toujours selon les mêmes auteurs, le Capsy comme construit global est un meilleur prédicteur de l'engagement que chacune de ses composantes prises séparément. Dans leur méta-analyse, **Avey et ses collègues (2011)** arrivent également à des conclusions similaires entre ces deux variables ($r = .40$; $p < .01$). Une étude encore plus récente, cette fois conduite dans le secteur de la santé, a montré une corrélation positive entre le CP et l'engagement organisationnel ($r = .28$; $p < .01$) (**Köse, Köse et Uğurluoğlu, 2018**). Les auteurs expliquent cette relation du fait que le CP porte sur les ressources psychologiques d'un individu et génère par conséquent un état psychologique dit positif. Celui-ci permet ainsi d'investir les efforts nécessaires pour accomplir les objectifs établis, être résilient devant les défis et de maintenir une perspective positive

2.2. Discussion et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :

Notre deuxième hypothèse qui stipule « plus les determinaux de capsy sont positifs, plus le BET des employés de RTC –Bejaia- est élevé » d'après les résultats obtenu ayant confirmé que plus que les de capital psychologique sont positive plus que

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

le niveau de bien-être il sera élevé de une façon globalement mais nous constatons le manque de cette relation de que les determinaux son sépare au travail ce qui montre le tableau 29et 30.

Et d'après les entretiens faite avec les travailleurs de la SONATRACH Pour une approche pratique, les organisations peuvent investir dans des programmes de formation et de devoppemet personnel centres sur ces aspects du capital psychologique afin de favoriser à la fois le bien être des employés et leur performance professionnelle.

Plusieurs études ont démontré une corrélation positive entre le capital psychologique et divers indicateurs de bien être par exemple étude de avey , luthans , Smith, et palmer (2010) ont trouvé que le capital est positivement associe à la satisfaction de vie et à la performance au travail .

Ainsi l'étude de luthans , Youssef et avolio (2007) ont montré que le développement du capital psychologique peut augmenter le bien être subjectif et réduire le stress .

2.3. discussions et interprétation des résultats de la troisième hypothèse

Notre deuxième hypothèse suppose qu'«Il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être des travailleurs de la RTC de Bejaia selon certains facteurs socioprofessionnels (genre, âge, CSP) ».

L'hypothèse (H 3a) : stipule qu'« Il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être au travail des travailleurs de la RTC de Bejaia selon la variable (genre) »

D'après les résultats de « T teste » montrés dans le Tableau N° 29 nous avons déduit qu'il n'y a pas une différence statistiquement significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être au travail chez les employés de RTC selon le genre. Cela veut dire qu'il n'existe pas de différence dans le niveau de capital psychologique et de bien-être au travail selon le genre.

Et d'après les entretien réaliser dans notre pré-enquête que l'absence de différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être au travail selon le genre est interprète a plusieurs factures notamment des politique d'égalité des chances , des perceptions et expressions émotionnelles similaires ainsi que influence culturelle et

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

organisationnel de l'entreprise de la SONATRACH . C'est pour cela ces résultats soulignent l'importance de maintenir des pratiques équitables et inclusives pour assurer le bien-être de tous les employés indépendamment de leur genre.

Des études antérieures offrent des résultats varies par exemple l'étude de avey, richard, luthans et mhatre (2011) ont trouvé que les différences de genre dans le capital psychologique sont souvent faibles ou inexistantes. Ainsi l'étude de luthans et al (2007) ont noté que bien que des différences de genre puissent exister, elles ne sont pas systématiquement significatives pour toutes les composantes du capital psychologique ou pour le bien-être au travail.

L'hypothèse (H3b) : stipule qu'« Il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être des travailleurs de la RTC de Bejaia selon la variable (Age) »

D'après les résultats de «ANOVA » montrés dans le Tableau N° 31 nous avons déduit qu'il n'y a pas une différence statistiquement significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être chez les employés de RTC selon le genre. Cela veut dire qu'il n'existe pas de différence dans le niveau de capital psychologique et de bien-être selon l'âge.

Bien que certaines études montrent des différences d'âge dans le capital psychologique et le bien-être au travail, ces différences ne sont pas significatives, cela peut être attribué à des variations contextuelles individuelles ou organisationnelles comme l'étude de Ng et Feldman (2010) ont trouvé que l'âge est positivement associé à la satisfaction professionnelle, mais l'effet sur d'autres aspects du bien-être au travail varient.

L'hypothèse (H3c) : stipule qu'« Il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être des travailleurs de la RTC de Bejaia selon les catégories socioprofessionnelles »

D'après les résultats de « ANOVA » montrés dans le Tableau N° 31 nous avons déduit qu'il y a une différence statistiquement significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être chez les employés de RTC selon le genre. Cela veut dire qu'il existe une différence dans le niveau de capital psychologique et de bien-être selon les CSP.

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

En effet cette différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien être selon les catégories socioprofessionnelle. les individus dans des catégories supérieures ont généralement des niveaux dans des catégories supérieures ont généralement des niveaux plus élevé de capital psychologique et de bien-être au travaillent raison des meilleures conditions de travail, de plus grandes opportunités et de plus de ressources.

Des études antérieures montrent souvent des différences significatives dans le capitales psychologique et le bien-être au travail selon les catégories socioprofessionnelles par exemple l'étude de avey, luthans, Smith, et palmer en 2010 ont trouvé que les individus dans des rôles cadres ont généralement des niveaux plus élevés de capital psychologique par a rapport aux employés de niveaux inférieurs.

Les limites de la recherche :

Limites géographique :

L'étude est limitée à la SONATRACH, une entreprise spécifique en Algérie plus exactement à Bejaia ce qui peut ne pas être représentatif d'autre entreprise ou contextes culturels.

Limites démographique :

L'étude se concentre sur les employés de la SONATRACH sans inclure des sous-groupes spécifiques comme les stagiaires.

Limites théoriques :

Le capital psychologique, le bien-être au travail et le contrat psychologique sont des concepts complexes et multidimensionnels, leurs definition et leur mesure peuvent nous influençant ainsi la comparabilité des résultats de cette étude avec les résultats d'autres études.

Limites temporelles :

La recherche elle est réalisée sur une période déterminée, ce qui ne permet pas de saisir les évaluations du capital psychologique du bien-être au travail et de contrat psychologique sur le lang terme

Cette étude a permis d'apporter une meilleure compréhension de l'impact de capital psychologique sur le bien être des employés et le contrat psychologique comme

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

élément médiateur dans cette relation. Plus particulièrement, cette étude a montré que le capital psychologique impacte-il les retombées qui lui sont communément associées à travers son impact sur le bien-être au travail. Ces quelques constats offrent, entre autres, des repères pour orienter les pistes d'intervention pour diminuer le roulement de personnel ainsi qu'augmenter la réalisation du contrat psychologique au travail. Plus globalement, les résultats de cette étude permettent ainsi d'outiller davantage les ressources humaines et les gestionnaires œuvrant dans l'entreprise de la SONATRACH en leur indiquant les facteurs qui feront une réelle différence dans l'amélioration de capital psychologique et leurs bien-être et veille sur l'engagement des employés qui ont un impact sur la fidélité des employés et assure leur satisfaction ainsi que l'atteindre les objectifs de l'entrepr.

Les recommandations ont proposé :

En tant que psychologue du travail et des organisations, il est crucial de mettre en place des stratégies pour améliorer le capital psychologique et le bien-être au travail des employés ainsi que pour renforcer la réalisation du contrat psychologique.

Pour améliorer le capital psychologique des employés au sein d'une entreprise, il est primordial de ressortir des recommandations comme suit

Développer la résilience :

Formation : organiser des sessions de formation sur la gestion du stress et la résilience.

Coaching : mettre en place un programme de coaching individuel pour aider les Employés surmonter les défis

Renforcer l'optimisme :

Reconnaissance et récompenses : instaurer un système de reconnaissance des succès et efforts

Communication positive : promouvoir une communication positive et encourager les feedbacks constructifs.

Augmenter l'espérance objective claire et atteignable : fixer des objectifs clairs et réalistes pour les employés

Plans de carrière : développer des plans de carrière individualisés pour donner aux employés une vision à long terme.

Chapitre VI L analyses et l'interprétation des résultants

Encourager l'auto – efficacité : formation et développement : offrir des opportunités de formation continu et de développement des compétences

Amélioration du bien –être au travail

Environnement de travail sain :

Espaces de travail ergonomique : améliorer l'ergonomie des postes de travail

Conditions de travail

Conclusion général

Conclusion général

Une conclusion est une énoncé final tire à partir des résultats d'une recherche ou d'une expérience plus particulièrement un mémoire de fin d'étude pour cela nous allons essayer de faire un récapitulatif dans cette partie les points importants aux quels on a abouti après notre étude et les limites majeures pouvant la caractériser.

Pour cette étude nous avons établi un lien de recherche solide en nous concentrant sur l'interaction entre le capital psychologique, le contrat psychologique et le bien-être au travail afin de garantir la représentativité et la fiabilité des résultats nous avons sélectionné un échantillon de 83 employés de SONATRACH de Bejaia couvrant diverses catégories socioprofessionnelles, le choix de cette méthode d'échantillonnage aléatoire stratifié permet de saisir une image fidèle des dynamiques présentes au sein de l'entreprise, nous avons opté pour une approche quantitative utilisant des questionnaires standardisés pour mesurer le niveau de capital psychologique, la perception du contrat psychologique et le bien-être au travail. L'analyse des données a été réalisée à l'aide des méthodes statistiques avancées afin de comprendre l'impact du capital psychologique sur le bien-être des employés et comprendre le rôle du contrat psychologique dans cette relation.

À partir de notre étude pratique au sein de l'entreprise RTC et d'après l'analyse des données de notre enquête on a constaté qu'il y a une corrélation élevée entre les trois variables de notre recherche et cela qui nous a permis d'étudier l'impact du capital psychologique sur le bien-être des employés et le contrat psychologique comme un élément médiateur dans cette relation.

En premier lieu nous avons confirmé notre première hypothèse qui stipule « le capital psychologique exerce un impact direct sur le bien-être au travail, et nous avons écarté le rôle du contrat psychologique comme une variable médiatrice dans cette relation. »

En deuxième lieu nous avons aussi confirmé la deuxième hypothèse qui stipule que le capital psychologique a un impact positif sur le bien-être.

En troisième lieu cette étude est prévenue d'infirmer les hypothèses H3a et H3b qui stipulent : « il y a une différence significative dans le niveau de capital psychologique et de bien-être selon le genre et l'âge ».

Et de confirme hypothèse H3c qui stipule : « il y a une différence significatif dans le niveau de capital psychologique et de bien être selon les catégories socio-professionnelle ».

Notre étude a révèlè que le capital psychologique exerce un impact significatif et positif sur e bien-être au travail des employés de SONATRACH de Bejaia. Les dimensions du capital psychologique telles que l'espoir, l'optimisme, la résilience et l'auto efficacité, contribuent de manière substantielle a améliorer la perception de bien être des employés. De plus notre recherche a démontré que le contrat psychologique agit comme un élément médiateur crucial dans cette relation. Un contrat psychologique positive, ou les attentes et les obligations mutuelles sont respectées amplifie effet bénéfique du capital psychologique sur le bien-être. Ces résultats soulignent l'importance d'une gestion proactive des relations employeur- employé et de la promotion d'un environnement de travail soutenant pour maximiser le bien être des employés et par conséquent, la performance organisationnelle.

La liste bibliographie

La liste bibliographie

- 1 Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned Helplessness in Humans: Critique and Reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- 2 Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a Dynamic Model of the Impact of Psychological Capital on Work Engagement and Job Performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.
- 3 Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-being: Americans' Perceptions of Life Quality*. Plenum Press.
- 4 Angers.(1997) . *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines* .2^{eme} Edition .Montréal .
- 5 Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behavior*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- 6 Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149.
- 7 Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors.*Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- 8 Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- 9 Avey, J. B., Richard, R. J., Lathan's, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.*Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- 10 Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- 11 Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.

La liste bibliographie

- 12 Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- 13 Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- 14 Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman.
- 15 Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 16 Bekker, M. H. J., & Demerouti, E. (2007). The Impact of Work and Family Role Characteristics on Work-Family Conflict and Burnout: The Role of Gender. *Career Development International*, 12(3), 191-207.
- 17 Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- 18 Bolle, F. (1999). Gift giving and cooperation: An experimental study. *Theory and Decision*, 47(1), 57-71.
- 19 Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-being*. Aldine Publishing.
- 20 Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2005). Optimism. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 231-243). Oxford University Press.
- 21 Cassar, V., & Briner, R. B. (2011). Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 789-801.
- 22 Choi, J. N., & Lee, K. (2014). Effects of Employees' Social Comparisons on the Performance-Task Interdependence, Social Comparison, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 844-856.
- 23 Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2010). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- 24 Daniel, L. (2000). The Influence of Leadership Styles on Employee Motivation. *Leadership Quarterly*, 11(4), 657-674.

La liste bibliographie

- 25 Daniels, K. (2000). "Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- 26 Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- 27 Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Building on the positives: A Psychometric Review and Critical Analysis of the Construct of Psychological Capital. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3)
- 28 Dejours, C. (1998). *Souffrance en France: La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.
- 29 Detert, J. R., & Janssen, O. (2016). Leadership and Employee Voice: A Systems Perspective. *Academy of Management Annals*, 10(1), 398-441.
- 30 Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- 31 Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2), 103-157.
- 32 Ding, D., Ng, F., & Wang, Z. (2005). The Role of Employee Participation in Workplace Empowerment: Employee Involvement and Empowerment. *International Journal of Human Resource Management*, 16(8), 1441-1465.
- 33 Dionor, L. (1994). Team Dynamics and Performance. *Team Performance Management*, 10(3/4), 54-68.
- 34 Ekman, P. (1982). *Emotion in the Human Face* (2nd ed.). Cambridge University Press. Watson, D., & Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin**, 98(2), 219-235.
- 35 Emerson, R. M. (1981). Social exchange theory. In M. Rosenberg & R. H. Turner (Eds.), *Social psychology: Sociological perspectives* (pp. 30-65). New York: Basic Books.
- 36 Foa, U. G. (1971). Interpersonal and economic resources. *Science*, 171(3969), 345-351.
- 37 Foa, U. G., Converse, J., Tornblom, K. Y., & Foa, E. B. (1993). *Resource Theory: Explorations and Applications**. San Diego: Academic Press.

La liste bibliographie

- 38 Fowler, R. D., Seligman, M. E. P., & Koocher, G. P. (1999). The APA 1998 Annual Report. *American Psychologist*, 54(8), 537-542.
- 39 Gillham, J. E., Reivich, K. J., Jaycox, L. H., & Seligman, M. E. P. (2001). *The Penn Resiliency Program*. New York, NY: Oxford University Press.
- 40 Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. P. (2011). Positive youth development, prevention, and positive psychology: Commentary on Positive youth development in the United States'. *Prevention & Treatment*, 3(1), Article 1.
- 41 Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- 42 Grawitz, r .(2010) . *Méthodes des sciences sociales* (11e éd) .paris : Dolloz
- 43 Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.
- 44 Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- 45 Karine, M. (2010). The Role of Emotional Intelligence in Employee Performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 747-761.
- 46 Keyes, C. L. M. (2003). Complete mental health: An agenda for the 21st century. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. (pp. 293-312). American Psychological Association.
- 47 Köse, T., & Uğurluğlu, Ö. (2018). The impact of organizational justice on employee performance: A case study in healthcare sector. *Journal of Health Management*, 20(3), 287-302.
- 48 Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
- 49 Lee, J., & Rousseau, D. M. (2005). In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 373-391). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 50 Lemire, G. (2005). *Gestion des ressources humaines : Théories et pratiques*. Montréal: Gaëtan Morin Éditeur.

La liste bibliographie

- 51 Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). Men, Management, and Mental Health. Harvard University Press.
- 52 Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). Men, Management, and Mental Health. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 53 Levinson, H., Price, C. R., Munden, K. J., Mandl, H. J., & Solley, C. M. (1962). Men, Management, and Mental Health. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 54 Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- 55 Luthans, F., Avolio, B. J., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- 56 Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Donna, G., & Griffis, H. (1999). Employee Engagement and Productivity: A Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 812-825.
- 57 MacNeil, I. R. (1985). Relational contract: What we do and do not know. **Wisconsin Law Review**, 1985(3), 483-525.
- 58 Masse, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). The Structure of Mental Health: Higher-Order Confirmatory Factor Analyses of Psychological Distress and Well-Being Measures. *Social Indicators Research*, 45(1-3), 475-504.
- 59 Masten, A. S., & Reed, M. J. (2009). **Resilience in Development**. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 117-131). Oxford University Press.
- 60 Masten, A. S., & Reed, M. J. (2009). Resilience in Development . In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Psychology* (2nd ed., pp. 117-131). Oxford University Press.
- 61 Ménard, C., & Brunt, L. (2010). *Institutions, Contracts and Organizations: Perspectives from New Institutional Economics*. Edward Elgar Publishing.

La liste bibliographie

- 62 Molm, L. D. (2001). Theories of social exchange and exchange networks. In G. Ritzer & B. Smart (Eds.), *Handbook of Social Theory* (pp. 260-272). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 63 Molm, L. D. (2003). Theoretical comparisons of forms of exchange. *Sociological Theory*, 21(1), 1-17.
- 64 Molm, L. D., Peterson, G., & Takahashi, N. (2000). Power in negotiated and reciprocal exchange. *American Sociological Review*, 65(6), 876-890.
- 65 Neveu, J.-P. (2012). Burnout: Excessive workload and role stress. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), **Handbook of Occupational Health Psychology* (2nd ed., pp. 139-157). Washington, DC: American Psychological Association.
- 66 Ouellette.(2010). *Méthodologie de la recherche qualitative : l'essentiel pour la réussite de votre projet de recherche*. Montréal : presses de l'Université de Montréal
- 67 Peterson, C. (2000).The Future of Optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44-55.
- 68 Richard, O. C. (2012). Impact of Organizational Culture on Performance. *Journal of Business Research*, 65(3), 345-350.
- 69 Robinson, S. L. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- 70 Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- 71 Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, (2 edition), 121-139.
- 72 Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- 73 Rousseau, D. M. (1996). Changing the Deal while Keeping the People. *Academy of Management Executive*, 10(1), 50-61. Fowler, J. H., Seligman, M. E. P., & Kochir, R. E. (1999). Positive Psychology and the Future of the Human Condition. *American Psychologist*, 54(1), 5-14.
- 74 Schein, E. H. (1965). *Organizational Psychology*. Prentice Hall.
- 75 Schein, E. H. (1980). *Organizational Psychology*. Prentice Hall.

La liste bibliographie

- 76 Schein, E. H., & Carver, C. S. (1981). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.
- 77 Schorre, M. M., & Tetrick, L. E. (1994). The perception of organizational climate and the climate for innovation: An organizational-level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 698-704.
- 78 Seligman, M. E. P. (2006). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*. Vintage.
- 79 Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- 80 Sharpe, W. F. (2003). *Investments* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- 81 Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- 82 Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and Health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective* (pp. 285-305). Pergamon Press.
- 83 Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2005). Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 257-276). Oxford University Press.
- 84 Sui, J. (2013). Self, Attention, and Personal Significance. In M. D. Robinson, E. R. Watkins, & E. Harmon-Jones (Eds.), *Handbook of Cognition and Emotion* (pp. 145-160). Guilford Press.
- 85 Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (3), 193-210. - Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 275-294.
- 86 Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.

Les sites internet

- <http://WWW//Recrutement.Com>
- <http://www.cairn-info>
- <http://adconseil.org:com>

ANNEXES

ANNEXES

ANNEXE 01 LE QUESTIONNAIRE



Université Abderrahmane mira de Bejaia

Faculté des sciences humaines et sociales

Département de psychologie et d'orthophonie

Option : psychologie du travail et des organisations et de la gestion des ressources humaine

Thème : L'impact de capital psychologique sur le bien être des employés
Le contrat psychologique comme un élément médiateur

Formulaire de recherche :

Bonjour

Ce questionnaire consiste à étudier l'impact de capital psychologique sur le bien-être au travail des cadres : le contrat psychologique comme un élément médiateur.

Les informations collectées via ce formulaire sont utiliser dans le cadre d'un diplôme de master 2 en psychologie du travail et d'organisations –GRH-, seront traitées de façon strictement confidentielle et anonyme et ne seront utilisées que pour des fins scientifique.

Je tiens à vous remercier pour votre précieuse collaboration.

Elabore par :

KASMI manel

ANNEXES

Parlons de vous-mêmes :

1- Êtes-vous

Homme ☐

Femme ☐

2- Quel est votre âge

Age :.....ans

3- Etes vous

Cadre ☐

Maitrise ☐

Exécutions ☐

4- Quelle est votre ancienneté dans l'entreprise

Ancieneté :.....ans

Le capital psychologique :

N°	Item	Tout a fait d'accord	En désaccord	Sans avis	D'accord	Tout a fait d'accord
1	je me sens à l'aise de représenter, mon domaine d'expertise lors de la réunion d'équipe.					
2	Je me sens à l'aise de participer aux discussions concernant la stratégie de l'entreprise.					
3	Je me sens à l'aise de présenter de l'information devant un groupe de collègues.					
4	Si je devrais me retrouver face à une situation problématique au travail je trouverais les moyens de n'en sortir.					
5	En ce moment, je réussis bien au travail.					
6	je peux penser à des moyens d'atteindre mes objectifs de travail actuel.					
7	En ce moment j'atteins les objectifs de travail que je m'étais fixés.					
8	Au besoin je peux travailler seul.					
9	Au travail, j'arrive à faire face aux événements stressants au fur et à mesure.					
10	En raison de mes expériences antérieures, j'arrive à passer au travers les difficultés au travail.					
11	En ce qui concerne, au travail je regarde toujours le bon côté des choses.					
12	Je suis optimiste quant à mon avenir au travail.					

		Ce que j'attendais						Ce que j'ai trouve				
N	Les phrases	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
1	Un ensemble attractif de rémunérations.											
2	Un salaire lie à mes performances.											
3	Etre traite de manier équitable.											
4	Les ressources nécessaires pour faire mon travail.											
5	La possibilité de pouvoir construire un projet de carrier.											
6	Un travail intéressant.											
7	Du soutien de la part de mon supérieur.											
8	Un travail qui a du sens.											
9	Une communication ouverte avec mes supérieurs.											
10	Un emploi relativement sur.											
11	Un environnement de travail base sur la collaboration de l'équipe.											
12	Un emploi avec de fortes responsabilités.											
13	Un retour d'information objectif sur mon travail.											
14	Une bonne ambiance de travail.											
15	De bonnes opportunités de promotion.											
16	Un emploi qui apporte de l'autonomie.											
17	La possibilité de développer mes compétences.											
18	Le respect des autres membres de l'entreprise.											
19	Des relations de travail coopératif.											
20	Des possibilités pour évoluer.											
21	Des primes basées sur ma performance.											

ANNEXES

22	Un emploi qui comporte des défis a relevé.													
23	La sécurité de l'emploi.													
24	Bénéficier d'activité de formation.													
25	La possibilité de voyager.													
26	Un emploi qui permet d'avoir un impact sur les prises de décision.													
27	Les conditions matérielles nécessaires pour réaliser mon travail.													
28	L'opportunité d'apprendre de nouvelles choses.													

Le bien-être au travail

N	Items	Tout a fait en désaccord	En désaccord	Son avis	D'accord	Tout a fait d'accord
1	Je me sens efficace et compétents dans mon travail					
2	Je sais que les personnes croient aux projets sur lesquels je travaille					
3	J'aime relevé des défis dans mon travail					
4	J'ai une relation de confiance avec les personnes					
5	Je trouve un sens à mon travail					
6	J'ai le sentiment de savoir quoi faire dans mon travail					
7	J'ai l'impression que les personnes avec lesquelles je travaille reconnaissent à mes compétences					
8	Je désire la contribution l'attente des objectifs de mon organisation					
9	Je me sens accepte comme je suis par les personnes avec lesquelles je travaille					
10	J'ai un sentiment d'accomplissement au travail					
11	Je connais mes valeurs comme travailleurs					
12	je me sens que je suis un membre à part entière de mon organisation					
13	J'ai envie de s'implique dans mon organisation au-delà de ma charge de travail					
14	j'apprécie les personnes avec lesquelles je travaille					
15	je trouve mon travail stimulant					
16	Je sais que je suis capable de faire mon travail					
17	Je me sens mon travail est reconnu					
18	J'ai envie de prendre des initiatives dans mon travail					
19	je trouve agréable de travailles avec mes collègues					
20	J'aime mon travail					
21	J'ai la confiance à moi dans mon travail					
22	Je me sens à mes efforts au travail					

ANNEXES

23	Je me sens du bon fonctionnement de mon organisation					
24	Je suis bien s'entendre avec les personnes de mon organisation					
25	Je suis fier de l'emploi que j'occupe					

ANNEXES

ANNEXE N 02 : L'entretien utilisé dans la pré-enquête

** le capitale psychologique :*

- 1- Selon vous c'est quoi le capital psychologique ?
- 2- Pouvez-vous partager une expérience où le capital psychologique a joué un rôle important dans votre carrière ?
- 3- Quel est l'avantage de capital psychologique, son bénéfice pour l'entreprise ou son bénéfice pour vous (le employé) ?
- 4- Comment mesurez-vous l'impact du capital psychologique sur le bien être des employés et sur la performance de l'entreprise ?
- 5- Comment favorisez-vous le développement du capital psychologique ?

**le bien être :*

- 1- pour vous qu'est-ce que le bien être dans votre travail ?
- 2- quel sont pour vous les facteurs qui contribuent à ou favorisent votre bien être dans votre travail ?
- 3- lorsque vous êtes heureux, qu'est-ce que cela change dans votre travail ?
- 4- pensez-vous contribuer au bien-être de vos collègues ? Si oui de quelle manière, si non pourquoi ?
- 5- que pensez-vous de lien entre bien être, le contrat psychologique et le bien-être au travail ?

**le contrat psychologique :*

- 1- Selon vous c'est quoi le contrat psychologique ?
- 2- Quel sont les éléments qui vous ont attirés prioritairement vers cette entreprise ?
- 3- Comment apprenez-vous vos missions dans cet établissement ?
- 4- Qu'est-ce que vous motive sur ce poste ?
- 5- Combien de temps pensez-vous encore travailler dans cette entreprise ?

Tableau N 11 : Présentation des items du capital psychologique

N de capital psychologique	Le capital psychologique	Numéro d'item
01	l auto efficacités	01.02.03
02	Espoir	04.05.06.07
03	Résilience	08.09.10

ANNEXES

04	Optimisme	11.12
-----------	-----------	-------

Source : questionnaire de l'enquête

Tableau 12 :

N de bien-être au travail	Le bien-être au travail	Numéro d'items
01	Adéquation interpersonnelle au travail	1.6.11.16.21
02	Epanouissement au travail	2.7.12.17.22
03	Sentiment de compétence au travail	3.8.13.18.23
04	Reconnaissance perçue au travail	4.9.14.19.24
05	Volonté d'engagement au travail	5.10.15.20.25

Tableau N 12: présentation des items du contrat psychologique

N de contrat psychologique	Le contrat psychologique	N d'item
01	Le climat de travail	03.09.11.14.15.19.20
02	L'évolution de carrière	05.16.21
03	La rétribution	01.02.22
04	Les conditions de travail	04.18.25.28.29
05	La sécurité d'emploi	24.10
06	L'intérêt du travail	06.07.08.23
07	Les responsabilités	12.17.26.27

ANNEXES

Tableau N13 : Présentation des notes attribuées pour les réponses des enquêtes

Réponse	Note attribuée en cas de questions positive	Note attribuée en cas de question négative
Tout a fait en désaccord	1	5
En désaccord	2	4
Sans avis	3	3
D'accord	4	2
Tout a fait d'accord	5	1

La matris de correlation ?

La fidélité de l'échelle de capital psychologique :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,842	,849	12

La fiabilité de l'échelle de contrat psychologique :

Statistiques de fiabilité		
Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,912	,912	28

Source : output du spss de la présente enquête

Présentation de la fiabilité pour le bien être

Statistiques de fiabilité

ANNEXES

Alpha de Cronbach	Alpha de Cronbach basé sur des éléments standardisés	Nombre d'éléments
,798	,906	25

Tableau 20 : Présentation des résultats du classement des items de CAPSY des salariés d'RTC :

N : ITEMS	TADED		DAC		SAV		DAC		TAFD		LA SOMME	ECART TYPE	RANG D item	RANG DE DIMENSION
\	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
1	2	2,4	4	4,8	11	13,1	42	50,0	25	29,8	0,84	0,91	5	N : 3 Lauto- efficacite
2			6	7,1	23	27,4	33	39,3	22	26,2	0,80	0,89	6	
3	1	1,2	8	9,5	10	11,9	35	41,7	30	35,7	0,97	0,98	2	
											X=2.19			
4	2	2,4	3	3,6	4	4,8	43	51,2	32	38,1	0,75	0,87	9	N : 1 espoir
5			3	3,6	9	10,7	42	50,0	30	35,7	0,58	0,76	12	
6	1	1,2	4	4,8	14	16,7	38	45,2	27	31,10	0,79	0,89	8	
7	12	1,2	6	7,1	11	13,1	43	51,2	23	27,4	0,80	0,89	7	
											X=2.53			
8	2	2,4	5	6,0	8	9,5	41	48,8	28	33,3	0,88	0,94	4	N : 2 résiliences
9	1	1,2	3	3,6	10	11,9	41	48,8	23	27,4	0,93	0,96	3	
10	1	1,2	3	3,6	10	11,9	45	53,6	25	29,8	0,67	0,81	10	
											X=2.28			
11	1	1,2	13	15,5	39	46,4	30	35,7	1	1,2	0,62	0,79	11	N : 4 optimismes
12	5	6,0	13	15,5	17	20,2	25	22,8	24	28,6	1,4	1,22	1	
											X=1.65			

ANNEXES

Tableau 21 : Présentation des résultats relatifs au CP des salariés d'RTC :

N :	BCP -		-Que j'at.		Com que		BCP que		BCP +		La	Ecart	Rang	Rang
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Q03	11	13,3	15	18,1	27	32,5	22	26,5	11	13,3	1,53	1,16	27	N : 02 Le climat de travail
Q09	8	9,6	18	21,7	40	48,2	9	10,8	5	6,0	1,04	1,02	11	
Q11	7	8,4	17	20,5	30	36,1	18	21,7	11	13,3	1,29	1,13	16	
Q14	9	10,8	13	15,7	38	45,8	16	19,3	7	8,4	1,13	1,06	26	
Q15	11	13,3	14	16,9	32	38,6	20	24,1	6	7,2	1,24	1,11	22	
Q19	7	8,4	15	18,1	28	33,7	19	22,9	14	16,9	1,39	1,17	08	
Q20	8	9,6	16	19,3	24	28,9	25	30,1	10	12,0	1,35	1,16	12	
											X=14.73			
Q05	12	14,5	21	25,3	36	43,4	8	9,6	6	7,2	1,14	1,06	25	N : 07 L'évaluation de la carrière
Q16	10	12,0	18	21,7	34	41,0	13	15,7	8	9,6	1,24	1,11	21	
Q21	12	14,5	18	21,7	25	30,1	19	22,9	9	10,8		1,21	05	
											X= 1.47			
Q01	14	16,9	15	18,1	35	42,2	13	15,7	6	7,2	1,26	1,12	18	N : 05 la rétribution
Q02	11	13,3	18	21,7	40	48,2	9	10,8	5	6,0	0,94	0,97	28	
Q22	14	16,9	20	24,1	22	26,5	17	20,5	10	12,0	1,60	1,26	02	
											X=6.14			
Q.04	11	13,3	19	22,9	34	41,0	11	13,3	8	9,6	1,26	1,12	19	N : 01 Les condition de travail
Q.18	7	8,4	21	25,3	29	34,9	14	16,9	12	14,5	1,35	1,16	13	
Q.25	9	10,8	25	30,1	24	28,9	11	13,3	14	16,9	1,55	1,24	03	
Q.28	6	7,2	19	21,3	33	39,8	16	12,0	9	10,8	1,15	1,07	24	
Q.29	11	13,3	10	12,0	28	33,7	25	30,1	9	10,8	1,38	1,17	09	
											X=16.06			
Q.10	6	7,2	14	16,9	24	28,9	19	23,8	20	24,1	1,51	1,22	04	N : 06 sécurités d'emploi
Q.24	6	7,2	11	13,3	24	28,9	25	30,1	17	20,5	1,37	1,17	10	
											X=4.02			
Q.06	8	9,6	17	20,5	32	39,3	17	20,5	9	10,8	1,24	1,11	21	N : 03l'intérêt de travail
Q.07	9	10,8	18	21,5	31	38,1	16	19,3	9	10,8	1,29	1,13	17	
Q.08	7	8,4	20	24,1	24	28,6	20	24,1	12	14,5	1,40	1,18	07	
Q.23	11	13,3	14	16,9	32	28,6	14	16,9	12	14,5	1,46	1,20	06	
											X=11.44			
Q.12	6	7,6	13	15,7	29	34,9	21	25,3	14	16,7	1,30	1,14	14	N :04 responsabilités
Q.17	8	9,6	17	25,5	30	36,1	18	21,7	10	12,0	1,30	1,14	15	
Q.26	18	21,7	26	31,3	19	22,9	10	12,0	10	12,0	1,65	1,28	01	
Q.27	8	9,6	16	19,3	35	42,2	15	19,0	9	10,8	1,20	1,09	23	
											X=9.75			

Tableau 22 : Présentation des résultats relatifs au BET

N : ITEM S	TADED		DAC		SAV		DAC		TAFD		LA SOM ME	ECA RT TYPE	RAN G D ITEM	RANG DE DIMENSI ON
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
Q.01	2	2.4	2	2.4	9	10.8	37	44.6	33	39,8	0,76	0,87	17	N 3 : Adequatio

ANNEXES

Q.06	2	2,4	4	4. 8	5	6.0	46	55. 4	26	31. 3	0,78	0,88	18	n interperson nelle au travail
Q.11	3	3.6	2	2. 4	1 O	12. 0	39	47. 0	29	34. 9	0.89	0.94	15	
Q.16	5	6.0	1	1. 2	9	10. 8	33	39. 8	35	42. 2	1.12	1.05	08	
Q.21	4	4,8	2	2, 4	8	9,6	37	44, 6	32	38, 6	0.9	0.99	13	
											X=9. 61			
Q.02	0	0	4	4. 8	2 0	24. 1	32	38. 6	27	32. 5	0,76	0,87	21	N 1 : épanouisse ment au travail
Q.07	4	4.8	6	7, 2	2 3	27. 7	30	36. 1	20	24, 1	1,14	1,07	06	
Q.12	4	4.8	4	4. 8	2 5	30. 1	30	36. 1	20	24, 1	1,09	1,04	10	
Q.17	5	6.0	9	1 0. 8	1 5	18. 1	29	34. 9	25	30. 1	1.39	1.18	01	
Q.22	5	6,0	5	6, 0	1 0	12, 0	35	42, 2	12 8	33, 7	1.24	1,11	04	
											X=12 .39			
Q.03	0	0	2	2. 4	1 3	15. 7	37	44. 6	3 1	37. 3	0.60	0.77	25	N 05 : Senti ment de compétenc e au travail
Q.08	0	0	5	6. 0	2 3	27. 7	36	43. 4	19	22. 9	0.72	0.85	24	
Q.13	2	2.4	8	9. 6	1 9	29. 9	35	42. 2	19	22. 9	1.00	1.00	13	
Q.18	3	3.6	8	9. 6	8	9.6	40	48. 2	24	28. 9	1.09	1.04	09	
Q.23	4	4,8	1 1	1 3, 3	1 7	20, 5	30	36, 1	21	25, 3	1.30	1.14	02	
											X=9. 05			
Q.04	1	1.2	4	4. 8	2 0	24. 1	32	38. 6	27	32. 5	1.30	1.14	19	N° 04 =reconnais sance perçue au travail
Q.09	2	2.4	5	6. 0	1 4	16. 9	48	57. 8	14	16. 9	0,76	0.87	23	
Q.14	6	7.2	2	2. 4	1 8	21. 7	34	47. 0	23	27. 7	1.21	1.10	05	
Q.19	1	1.2	5	6. 0	1 2	14. 5	42	50. 6	23	27. 7	0.78	0.88	20	
Q.24	3	3,6	3	3, 6	1 7	20, 5	41	49, 4	19	22, 9	0.89	0.94	16	
											X=9. 59			
Q.5	2	2.4	1	1. 2	1 1	13. 3	37	44. 6	32	38. 6	0.76	0.87	24	N01 : VOLONT E DENGAG
Q.10	3	3.6	6	6. 0	1 3	15. 7	41	49. 4	21	25. 3	0.97	0.98	14	

ANNEXES

Q.15	4	4.8	6	7. 2	1 2	14. 5	38	45. 8	23	27. 7	1.13	1.06	07	EMENT AU TRAVAIL
Q.20	4	4,8	2	2, 4	8	9,6	37	44, 6	32	38, 6	1.01	1.00	11	
Q.25	3	3,6	1 4	1 6, 9	9	10. 8	35	42, 2	22	26, 5	1.01	1.00	03	
											X=11 .29			

Tableau 23 : La représentation de niveau de capital psychologique, le bien-être et le contrat psychologique

Statistiques sur échantillon uniques				
	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
capital	83	47,9518	6,64960	,72989
contrat	83	98,0964	16,09394	1,76654
bien-être	83	98,0361	14,18729	1,55726

Tableau 24 : la représentation descriptive des trois variables CAPSY-BET-CP

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
capital	47,9518	6,64960	83
Contrat	98,0964	16,09394	83
bien-être	98,0361	14,18729	83

Source: output spss

Tableau 25 : le représentation de la corrélation entre les trois variable CAPSY-BET.CP

Corrélations

		capita	contrat	bien- être
capital	Corrélation de Pearson	1	,073	,434**
	Sig. (bilatérale)		,513	,000
	N	83	83	83
contra t	Corrélation de Pearson	,073	1	,232*
	Sig. (bilatérale)	,513		,035
	N	83	83	83
bienet re	Corrélation de Pearson	,434**	,232*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,035	
	N	83	83	83

Source : output du spss

Tableau 26 : la représentation homogénéité des variances (capital psychologique, bien être et contrat psychologique)

Coefficients						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	37,700	12,781		2,950	,004
	capital	,895	,210	,419	4,259	,000
	contrat	,178	,087	,202	2,048	,044

Source : output du spss

ANNEXES

Tableau 27: La représentation des récapitulative des modelés

Récapitulatif des modèles				
Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,478 ^a	,229	,210	12,61392
a. Prédicteurs : (Constante), contrat, capita				
b. Variable dépendante : bienetre				

Tableau 28 : la representation des variances de capsy ,BET, et le bien être

ANOVA ^a						
Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	3776,011	2	1888,006	11,866	,000 ^b
	de Student	12728,880	80	159,111		
	Total	16504,892	82			
a. Variable dépendante : bienetre						
b. Prédicteurs : (Constante), contrat, capita						

Tableau29: la représentation des descriptives de bien-être et les déterminent de capsy

Statistiques descriptives			
	Moyenne	Ecart type	N
Bienetre	98,0361	14,18729	83
AUTOEFFICAT E	11,8554	2,19829	83
ESPOIR	16,3133	2,53236	83
RESILIENCE	11,9880	2,28192	83
OPTIMISME	7,7952	1,65838	83

--

ANNEXES

Tableau 32 : la representation des coefficients de bien etre et les ditrminaux de capsy

Coefficients ^a						
Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(Constante)	56,214	10,287		5,465	,000
	AUTOEFFICAT E	,571	,807	,089	,708	,481
	ESPOIR	-,205	,686	-,037	-,300	,765
	RESILIENCE	2,297	,743	,369	3,090	,003
	OPTIMISME	1,394	,975	,163	1,430	,157

Tableau 33: présentation des descriptives du genre –capital psychologique/le bien être

Statistiques de groupe					
	Genre	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
capita	FEMME	38	48,1579	5,74469	,93191
	HOMME	45	47,7778	7,38822	1,10137
bien-être	FEMME	38	100,5000	13,76197	2,23249
	HOMME	45	95,9556	14,35896	2,14051

Source : output spss

ANNEXES

Tableau 34: présentation des résultats de t tests pour deux échantillon indépendant du genre .capital psychologique et le bien être

		L'Egalite de variance		Test d'échantillon indépendant						
		F	Sig	t	ddL	Sig bilatérale	Différence de moyenne	Différence écart type	95% de la différence	
									Inferieur	Supérieur
Capital	hypothèse de variance égale	3.435	.067	.258	.81	.797	.38012	1.47341	- 2.55150	3.31173
	hypothèse de variance inégale			.263	80.492	.793	.38012	1.44273	- 2.49074	3.25098
Bien être	Hypothèse de variance égale	.877	.352	1.464	.81	.147	4.54444	3.10408	- 1.63171	10.72060
	Hypothèse de variance inégale			1.469	79.675	.146	4.54444	3.09286	- 1.61092	10.69981

Source : output spss

Tableau N 35: présentation des descriptives de l'Age, capital psychologique et bien-être

Descriptives		N	Moyenne	Ecart type
capital	21-30	4	47,0000	7,87401
	31-40	30	47,4333	5,86447

ANNEXES

	41-50	34	49,2353	7,11830
	51-60	15	46,3333	6,88338
	Total	83	47,9518	6,64960
bien-être	21-30	4	106,2500	9,67385
	31-40	30	94,5333	16,61062
	41-50	34	100,6765	11,88256
	51-60	15	96,8667	13,80407
	Total	83	98,0361	14,18729

Source : output spss

Tableau N 37 : présentation des variances du l'Age et le capital psychologique et le bien être

ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Capita	Intergroupes	106,990	3	35,663	,801	,497
	Intragroupes	3518,818	79	44,542		
	Total	3625,807	82			
bien-être	Intergroupes	895,500	3	298,500	1,511	,218
	Intragroupes	15609,391	79	197,587		
	Total	16504,892	82			

Source : output du spss de la présente enquête

ANNEXES

Tableau 37: la représentation des descriptive des catégories socioprofessionnelle, et le capital psychologique et le bien-être .

		N	Moyenne	Ecart type
capita	CADRE	45	48,6444	7,01024
	MAITRISE	35	47,8571	5,83671
	EXECUTION	3	38,6667	3,51188
	Total	83	47,9518	6,64960
bienetre	CADRE	45	102,3778	13,02321
	MAITRISE	35	92,4571	14,37593
	EXECUTION	3	98,0000	6,24500
	Total	83	98,0361	14,18729

Source :outputspss

Tableau 38 : la représentation de test d'homogénéité des variances

Test d'homogénéité des variances					
		Statistique de Levene	ddl1	ddl2	Sig.
Capital	Basé sur la moyenne	1,807	2	80	,171
	Basé sur la médiane	1,596	2	80	,209
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	1,596	2	77,242	,209
	Basé sur la moyenne tronquée	1,744	2	80	,181
bien-être	Basé sur la moyenne	,755	2	80	,473
	Basé sur la médiane	,754	2	80	,474
	Basé sur la médiane avec ddl ajusté	,754	2	73,676	,474

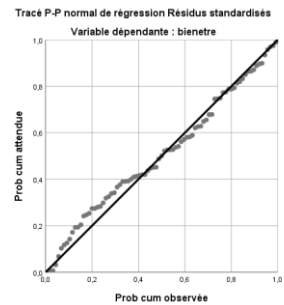
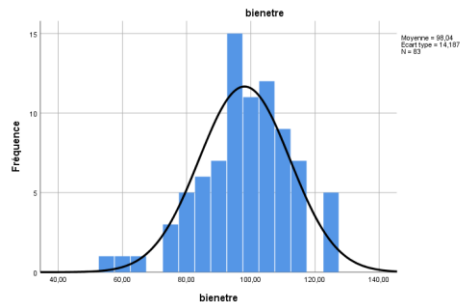
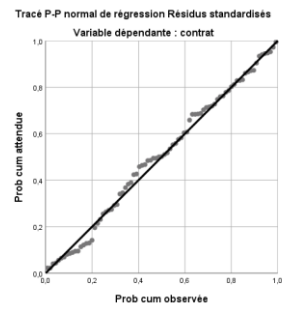
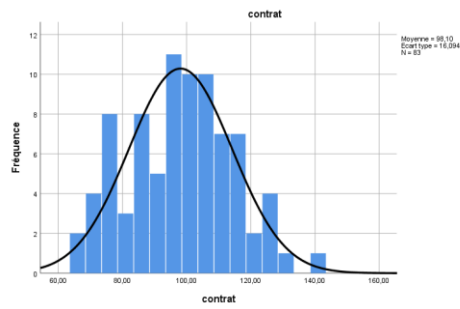
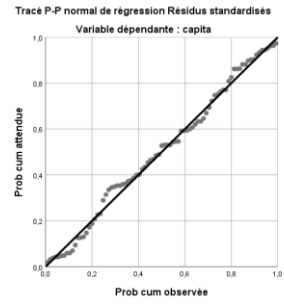
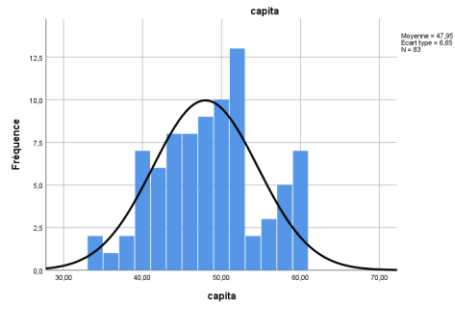
ANNEXES

	Basé sur la moyenne tronquée	,717	2	80	,491
--	---------------------------------	------	---	----	------

**Tableau N34 : présentation des variances de catégories socioprofessionnelles.
capital psychologies et le bien-être.**

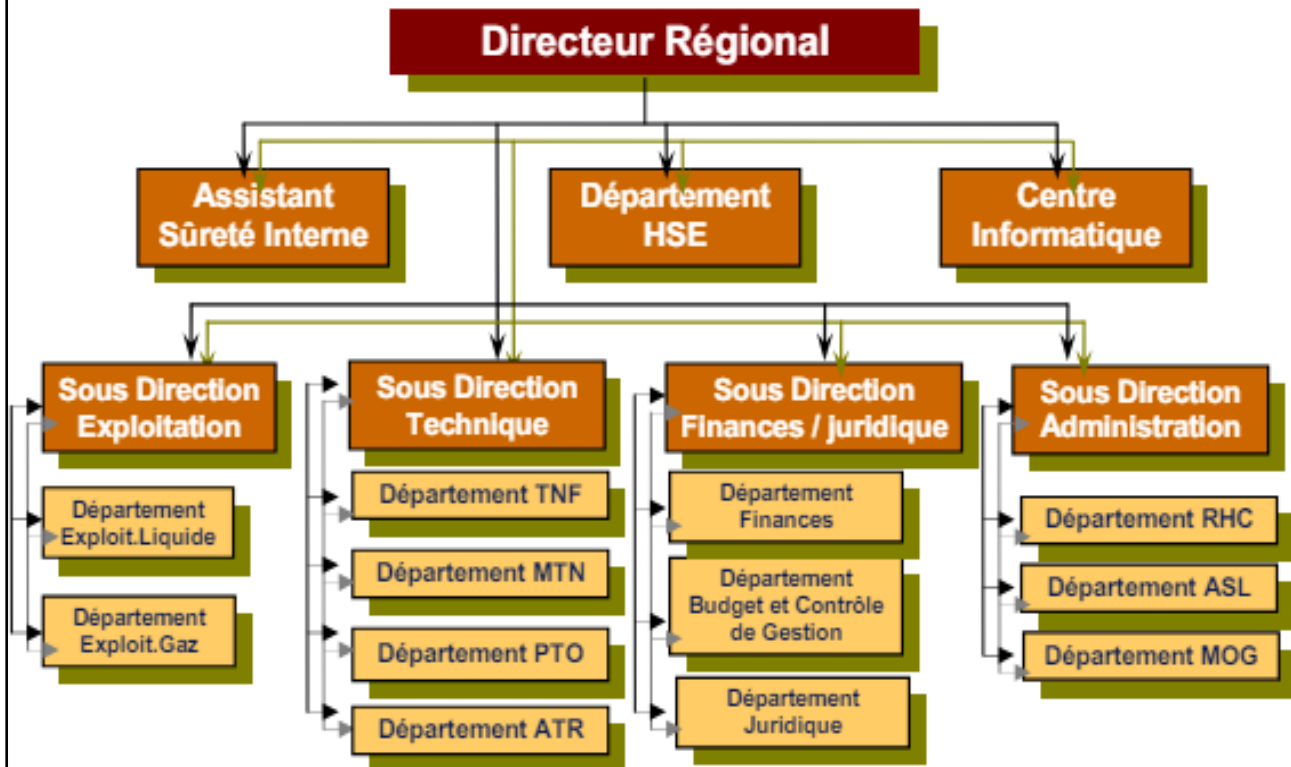
ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
capital	Intergroup es	280,544	2	140,272	3,355	,040
	Intragroup es	3345,263	80	41,816		
	Total	3625,807	82			
bien- être	Intergroup es	1937,628	2	968,814	5,320	,007
	Intragroup es	14567,263	80	182,091		
	Total	16504,892	82			

ANNEXES



ANNEXES

Organigramme de la RTC



Résumé

A une époque où les entreprises confrontées à de nombreux bouleversements, sont plus que jamais en quête de performance, et où les employés dénoncent les conditions de travail et les pratiques managériales, il n'a jamais été aussi crucial de se pencher sur le bien-être des employés sur la manière de développer leur capital psychologique et sur l'état de leur contrat psychologique.

Concilier entre le capital psychologique et le bien-être des employés au travail ainsi que le contrat psychologique des travailleurs est un sujet d'actualité et un enjeu stratégique pour les entreprises.

L'importance de nous amène à envisager le capital psychologique sur le bien-être au travail ainsi que le contrat psychologique en tant qu'élément médiateur dans cette relation complexe en termes de causalité et à proposer des voies de résolution de ce phénomène organisationnel.

Pour ce faire nous avons mené une étude quantitative à l'aide d'un questionnaire auprès des travailleurs (83 employés) de l'entreprise de la SONATRACH de Bejaia (RTC).

En conclusion nos résultats empiriques concluent que les factures permettent de renforcer le capital psychologique c'est d'assurer leur bien-être au travail c'est que les employés ils vont avoir un sentiment d'appartenance envers l'entreprise, le développement de la participation des salariés aux décisions de l'entreprise, l'implication, l'ajustement professionnel épanouissement, la qualité de vie au travail et d'autres comportements organisationnels qui peuvent s'enrichir lors de la réussite de ces variables.

Pour conclure ce travail sont présentées la contribution théorique, méthodologique et les voies futures de recherche.

Mots clés : Bien-être, capital psychologique, le contrat psychologique

Abstract

At a time when companies, faced with many upheavals, are more than ever in search of performance, and when employees, denouncing working conditions and managerial practices, have never been so asked about well-being or how it can develop psychological capital or the state of their psychological contract for employees.

Relating between psychological capital and the well-being of employees at work as well as the psychological contract of workers is a current subject and a strategic issue for companies.

The importance of this prompts us to consider psychological capital related to well-being at work, as well as the psychological contract, as a mediating element in this complex relationship in terms of causality and to suggest ways to solve this organizational phenomenon.

To do this, we conducted a quantitative study using a questionnaire among workers (83 employees of the SONATRACH Company in Bejaia (RTC))

In conclusion, our empirical results conclude that invoices strengthen psychological capital, ensure their well-being at work, and ensure that employees have a feeling of belonging to the company, the development of participation of employees in company decision, In the end of this work, the theoretical and methodological contribution and future research avenues are presented, professional adjustment, involvement or engagement, quality of work life and flourishing or fulfillment.

Keywords: well-being, psychological capital, the psychological contract